

Länderbericht - Deutschland

Etuc SociAll Project

Author: Prof. Dr. Gerhard Bäcker - Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Participating National Trade unions: DGB

1. Teil: Der nationale Kontext

In Deutschland fließen verschiedene Quellen in die Rente ein, wobei die Gestaltung der Rente im Einzelnen vom Beschäftigungsstatus abhängt. Das Rentensystem umfasst drei Säulen (Abbildung 1):

- Erste Säule: die gesetzliche Rentenversicherung, die Teil des sozialen Sicherungssystems ist;
- Zweite Säule: die betriebliche Altersvorsorge;
- Dritte Säule: die freiwillige private Altersvorsorge.

In Deutschland gibt es keine allgemeine Mindestrente. Allerdings gibt es die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. Diese Grundsicherung unterliegt der Bedürftigkeitsprüfung (dabei werden auch bei unverheirateten Paaren Einkommen und Vermögen des Partners bzw. der Partnerin herangezogen). Die Grundsicherung ist quasi die vierte Säule der Altersvorsorge.

Darüber hinaus besteht ein Recht auf Wohngeld, wenn die Wohnkosten im Verhältnis zum Einkommen zu hoch sind.

Gesetzliche Rentenversicherung (GRV)

Versicherte Personen

Der wichtigste Baustein der ersten Säule ist die gesetzliche Rentenversicherung (GRV). Die GRV umfasst nahezu alle Erwerbstätigen, und zwar unabhängig von ihrem Beschäftigungsverhältnis. Hiervon ausgenommen sind sogenannte „Minijobber“ (siehe unten).

Ebenfalls von der GRV getrennt ist das Pensionssystem für Beamte. Diese Beamtenversorgung kann als privilegiertes System bezeichnet werden. Im Gegensatz zur Rentenversicherung ist die Beamtenversorgung steuerfinanziert (da keine Beiträge gezahlt werden müssen, ist das Nettoeinkommen höher) und bietet bessere Renten- bzw. Pensionsansprüche (sowohl in Bezug auf die Höhe der Bezüge als auch bezüglich der Berechnungsgrundlage).

In der GRV versichert sind unter anderem auch Personen, die Entgeltersatzleistungen beziehen (Krankengeld, Verletztengeld, Arbeitslosengeld I), Mütter und Väter während der Kindererziehungszeit (die ersten drei Jahre) sowie pflegende Personen (in von der



Pflegeversicherung anerkannten Zeiten, in denen diese unentgeltlich einen Angehörigen in häuslicher Pflege betreuen).

Empfänger von Grundsicherung für Arbeitsuchende sind nicht versichert. Gleiches gilt für Flüchtlinge, sofern diese (bisher) noch keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen bzw. nachgehen dürfen.

Auch für Erwerbstätige, deren Einkünfte 450 Euro pro Monat nicht übersteigen (sogenannte Minijobber oder geringfügig Beschäftigte), gilt die Versicherungspflicht in der GRV (nicht aber für die Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung). Allerdings haben Minijobber das Recht, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Mehr als 80 Prozent der Betroffenen machen von diesem Recht Gebrauch.

Für Selbstständige besteht grundsätzlich keine Versicherungspflicht in der GRV. Allerdings wird diese einfache Regel durch eine Fülle von Ausnahmeregelungen, die sich im Laufe der Zeit unsystematisch entwickelt haben, verkompliziert. Pflichtversichert sind selbstständige Lehrer, Dozenten, Erzieher, in der Pflege tätige Personen, Hebammen und Handwerker (die sich nach 18 Jahren von der Versicherungspflicht befreien lassen können). Für selbstständige Künstler und Publizisten besteht Versicherungspflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz. Landwirte sind nicht in der GRV versicherungspflichtig, sondern werden durch eine gesonderte berufsständische Altersvorsorge für Landwirte abgesichert. Dieses Sondersystem bietet Landwirten eine Teilaltersvorsorge, die sie durch andere Formen der Altersvorsorge ergänzen können – oftmals durch den Verkauf des landwirtschaftlichen Betriebs.

Für den Großteil der Selbstständigen besteht keine Versicherungspflicht. Dies gilt insbesondere für die wachsende Zahl an Solo-Selbstständigen. Darunter befinden sich viele Scheinselbstständige, die nur mit großem Aufwand in der Rentenversicherung versichert werden, dann aber der Versicherungspflicht unterliegen. Selbstständige, für die keine Beitragspflicht zur Rentenversicherung besteht, können innerhalb von fünf Jahren nach Beginn ihrer selbstständigen Tätigkeit einen Antrag auf freiwillige Rentenversicherung stellen. Diese haben dann die gleichen Rechte und Pflichten wie Pflichtversicherte.

Die GRV ist das mit Abstand wichtigste Element des deutschen Rentensystems. Zahlen aus 2015 zeigen, dass rund 90 Prozent der Bevölkerung ab 65 Jahre eine Rente aus der GRV beziehen (einschließlich Hinterbliebenenrenten). Rentenleistungen der zweiten Säule erhalten in Westdeutschland 31 Prozent der Männer und 8 Prozent der Frauen und in Ostdeutschland 5 Prozent der Männer und 1 Prozent der Frauen (Abbildungen 2 und 3).

Rentenarten

Zu den Leistungen der GRV gehören die Altersrente, die Hinterbliebenenrente (Witwen, Witwer und Waisen), die Erwerbsminderungsrente und Rehabilitationsmaßnahmen. Die Rentenansprüche ergeben sich aus den jeweiligen Beitrags- bzw. Wartezeiten. Auf die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren können Beitragszeiten und Ersatzzeiten angerechnet werden, einschließlich Schwangerschaft, Mutterschutz und Bezugszeiten von Arbeitslosengeld II. Die



Wartezeit von 5 Jahren ist Voraussetzung für die Beantragung der Regelaltersrente, der Rente wegen Erwerbsminderung oder der Hinterbliebenenrente.

Witwen und Witwer haben Anspruch auf eine gesetzliche Hinterbliebenenrente. Diese beträgt maximal 55 Prozent der gesetzlichen Rente des verstorbenen Ehepartners bzw. der verstorbenen Ehepartnerin, sofern die Witwe bzw. der Witwer mindestens 47 Jahre alt ist (im Rahmen der Anhebung des gesetzlichen Rentenalters wurde diese Altersgrenze 2012 von 45 auf 47 Jahre angehoben) oder wenn die Witwe bzw. der Witwer erwerbsgemindert ist oder ein Kind unter 18 Jahren erzieht.

Es gibt keine Sonderregelungen oder -leistungen für Arbeitnehmer, die besonders schwere Tätigkeiten/beschwerliche Arbeiten verrichtet haben.

Die Erwerbsminderungsrente kann in jedem Alter beantragt werden und wird so lange gezahlt, bis die betreffende Person das rentenfähige Alter erreicht hat. Voraussetzung für den Erhalt dieser Rentenart ist, dass die Person aus gesundheitlichen Gründen nicht länger erwerbsfähig ist. Die Krankheitsursache spielt bei dieser Rente keine Rolle. Rentenzahlungen wegen Erwerbsminderung sind in der Regel befristet. Gemäß dem Grundsatz „Reha vor Rente“ werden eine optimale medizinische Betreuung und Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung angeboten, um die Erwerbsfähigkeit zu verbessern bzw. wiederherzustellen. Versicherte, die wegen einer Minderung ihrer Erwerbsfähigkeit pro Tag weniger als sechs Stunden einer bezahlten Tätigkeit nachgehen können, gelten als teilweise erwerbsgemindert. Versicherte, die wegen einer Minderung ihrer Erwerbsfähigkeit pro Tag weniger als drei Stunden einer bezahlten Tätigkeit nachgehen können, gelten als voll erwerbsgemindert. Versicherte, die pro Tag mindestens drei aber nicht mehr als sechs Stunden arbeiten können, haben eine teilweise Erwerbsminderung.

Berechnung der Renten

Die Höhe der GRV-Rente richtet sich nach dem Einkommen bzw. den gezahlten Beiträgen. Als Berechnungsgrundlage wird in erster Linie die Dauer der Beitragszahlungen herangezogen, d. h. die Zeit, während der die betreffende Person im Rahmen ihres Erwerbslebens Beiträge gezahlt hat. Der Einfluss der einzelnen Beitragszeiten auf die Höhe der Rente hängt vom Verhältnis des individuellen jährlichen Bruttoverdienstes zum Durchschnittsverdienst aller Versicherten ab. Die Höhe des letzten Einkommens bzw. das Einkommen in den letzten Jahren vor Eintritt in den Ruhestand sind nicht entscheidend.

Das versicherte Einkommen wird jedes Jahr in „Entgeltpunkte“ umgerechnet. Nach diesem System erhält eine versicherte Person mit einem durchschnittlichen Einkommen pro Beitragsjahr einen Entgeltpunkt. Wenn die versicherte Person nur für die Hälfte des Durchschnittseinkommens Beiträge gezahlt hat, erhält die Person 0,5 Entgeltpunkte.

Bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente wird ein Rentenabschlag (von 0,3 Prozent pro vorgezogenem Monat) als Ausgleich für den durch den früheren Ruhestand und die längere Rentenbezugsdauer entstehenden Vorteil berechnet. Bei späterer Inanspruchnahme der Altersrente wird ein Rentenzuschlag (von 0,5 Prozent pro hinausgeschobenem Monat) als Ausgleich für den durch den späteren Ruhestand und die kürzere Rentenbezugsdauer entstehenden Nachteil berechnet.



Die auf diese Weise berechneten „individuellen Entgeltpunkte“ werden mit dem „aktuellen Rentenwert“ multipliziert. Der aktuelle Rentenwert ist die monatliche Rente, die ein Durchschnittsverdiener nach einem Jahr Beitragszahlungen erhalten würde. Im Jahr 2020 lag der Bruttobetrag in Westdeutschland bei 34,19 Euro und in Ostdeutschland bei 33,23 Euro (dieser Unterschied zwischen Ost und West wird 2024 nach einer langen Übergangszeit verschwinden). Der „aktuelle Rentenwert“ gilt sowohl für Neurentner als auch für Rentner, die bereits im Ruhestand sind.

Von der Bruttorente abgezogen werden die Beiträge für die Pflegeversicherung und die gesetzliche Krankenversicherung. Außerdem unterliegt die Bruttorente der Einkommenssteuer. Die Höhe der steuerlichen Belastung (oberhalb der Freibeträge) ist abhängig vom Jahr des Rentenbeginns. Die volle Besteuerung der Renten wird 2040 erreicht.

Alle Renten werden unabhängig vom Rentenbeginn am 1. Juli eines jeden Jahres an den „aktuellen Rentenwert“ angepasst. Rentenanpassungen erfolgen auf Grundlage der Lohn- und Gehaltsentwicklung (Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer nach volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen des Statistischen Bundesamtes) unter Berücksichtigung der Entwicklung der zur Rentenversicherung beitragspflichtigen Entgelte.

Absenkung des Rentenniveaus

Durch die „neue“ Rentenstrategie, die in weiten Teilen in den Jahren 2001 und 2004 umgesetzt wurde, hat sich die Formel zur Anpassung der Renten grundlegend geändert. Seitdem werden die jährlichen Rentenanpassungen durch einen sogenannten Beitragsfaktor, den „Riester“-Faktor (Veränderungen bei den Aufwendungen von Arbeitnehmern zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge) und einen sogenannten Nachhaltigkeitsfaktor (Verhältnis der Anzahl von Rentenbeziehern zur Anzahl der Beitragszahler) reduziert. Das hat zur Folge, dass der jährliche Anstieg des aktuellen Rentenwerts (der sowohl Neu- als auch Altrenten betrifft) nicht länger der Lohn- und Gehaltsentwicklung der aktiv Erwerbstätigen entspricht. Das Rentenniveau sinkt – langsam, aber stetig. Das Rentenniveau (Nettorente vor Steuern) ist gesunken, und zwar von 52,9 % des durchschnittlichen Nettoeinkommens vor Steuern im Jahr 2000 auf 48,3 % im Jahr 2019. Prognosen zufolge wird das Rentenniveau 2045 auf 41,6 % sinken (siehe unten).

Infolgedessen entwickelte sich die GRV von einem überwiegend leistungsorientierten hin zu einem weitgehend beitragsorientierten System: Der Beitragssatz soll so stabil wie möglich gehalten werden, was aufgrund der demografischen Belastungen zu einer Absenkung des Leistungsniveaus führen wird. Um dies auszugleichen, müssen die betriebliche und die private Altersvorsorge ausgeweitet werden, flankiert durch die Förderung dieser kapitalgedeckten Altersvorsorgesysteme im Rahmen von Steuervergünstigungen und direkten Zuschüssen.

Der Begriff „Nachhaltigkeitsfaktor“ lässt nicht unmittelbar erkennen, was damit gemeint ist. Das Ziel dieser begrenzten Anpassung ist nicht die Sicherstellung einer nachhaltigen und angemessenen Altersvorsorge, sondern die Deckelung der Beitragssätze. Laut Gesetz darf der Beitragssatz bis 2025 nicht über 20 Prozent liegen und bis zum Jahr 2030 nicht über 22 Prozent. Dies führt unweigerlich dazu, dass das Leistungsniveau entsprechend sinkt.



Renteneintrittsalter

Das Renteneintrittsalter in die Regelaltersrente (ohne Abschläge) wird in Deutschland seit 2012 bis 2029 schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Im Jahr 2020 liegt das Renteneintrittsalter in die Regelaltersrente (ohne Abzüge) bei 65 Jahren und neun Monaten. Die sogenannten langjährig Versicherten können bereits ab 63 Jahren die Altersrente beantragen, wenn sie eine anrechenbare Zeit von 35 Jahren in der Rentenversicherung haben, allerdings mit Abschlägen. Für jeden Monat, den langjährig Versicherte vorzeitig in Rente gehen, werden ihnen 0,3 Prozent von ihrer Rente abgezogen. Besonders langjährig Versicherte können ohne Abschläge mit 65 Jahren in Rente gehen, wenn sie mindestens 45 Jahre Beiträge gezahlt haben. Das Eintrittsalter für diese Rente liegt derzeit bei 63 Jahren für Personen, die vor 1953 geboren sind. Für Personen, die nach Dezember 1952 geboren sind, wird die Altersgrenze schrittweise auf das aktuelle Renteneintrittsalter von 65 Jahren angehoben. Die Altersgrenze wird für jeden Geburtsjahrgang um zwei Monate angehoben und wird für Personen, die 1964 geboren wurden, wieder bei 65 Jahren liegen. Schwerbehinderte Menschen können eine volle vorgezogene Altersrente beantragen. Bis 2012 lag das Renteneintrittsalter hierfür bei 63 Jahren. Allerdings wird dieses zwischen 2012 und 2029 schrittweise von 63 auf 65 Jahre angehoben.

Finanzierung

Die GRV finanziert sich durch ein Umlageverfahren, durch das nur sehr geringe Rücklagen gebildet werden. Die Finanzierung erfolgt überwiegend aus Löhnen und Gehältern in Form von Sozialversicherungsbeiträgen (die zu gleichen Teilen vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber bezahlt werden). Weitere Mittel stammen aus dem allgemeinen Abgabenaufkommen. Diese Gelder dienen der Finanzierung der interpersonellen Einkommensumverteilung innerhalb des Rentensystems. Die steuerfinanzierten staatlichen Zuschüsse machen etwa 23 Prozent aller Mittel aus (Abbildung 4). Im Jahr 2020 zahlten versicherte Beschäftigte und deren Arbeitgeber jeweils 9,3 Prozent des Bruttolohns bzw. -gehalts des Arbeitnehmers als Beitrag in die GRV (Abbildung 5).

Berufliche und private Altersvorsorgemodelle

Die betriebliche Altersvorsorge ist die zweite Säule des deutschen Rentensystems. Diese ist in der Privatwirtschaft in der Regel eine freiwillige Leistung. Die betriebliche Altersvorsorge ist je nach Modell in ihrer Gestaltung sehr vielfältig. Traditionell war diese Form der Altersvorsorge überwiegend leistungsorientiert und arbeitgeberfinanziert. Allerdings findet auf diesem Gebiet ein Wandel hin zu anderen Formen der betrieblichen Altersvorsorge statt, die auf die Kapitalmärkte setzen. Des Weiteren gibt es zunehmend Regelungen, die überwiegend (direkt) von den Arbeitnehmern (und nicht länger von den Arbeitgebern) finanziert werden und die eher beitrags- als leistungsorientiert sind. Grund hierfür ist insbesondere, dass Arbeitnehmer mittlerweile das Recht haben, einen begrenzten Teil ihres Lohns oder Gehalts zum Aufbau eines betrieblichen Rentenfonds („Entgeltumwandlung“) einzusetzen. Arbeitgeber sind verpflichtet, dem nachzukommen. Die Gestaltung der betrieblichen Altersvorsorge für Arbeitnehmer ist auf Unternehmensebene oder im



Rahmen von Tarifverhandlungen zu vereinbaren. In Deutschland existieren fünf Möglichkeiten zur Umsetzung eines Systems der betrieblichen Altersvorsorge: Direktzusage, Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds. Die beiden letztgenannten Möglichkeiten spielen aktuell eine eher untergeordnete Rolle, gewinnen aber an Bedeutung (siehe Abbildung 6).

Der Staat fördert die betriebliche Altersvorsorge durch eine Befreiung der eingezahlten Entgelte von der Steuer- und Sozialversicherungspflicht (bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für die GRV).

Da es sich bei der betrieblichen Altersvorsorge um eine freiwillige Regelung handelt (lediglich im öffentlichen Dienst und im Baugewerbe sind alle Arbeitnehmer auf der Grundlage ihrer Tarifverträge voll versichert), erwirbt nur ein Teil der Arbeitnehmer Ansprüche auf eine betriebliche Altersvorsorge. 2015 (letzte verfügbare Daten) lag dieser Anteil bei etwa 57 Prozent (Abbildung 7). Bei den Leistungsempfängern handelt es sich überwiegend um Männer, die im Rahmen von Standardverträgen als Arbeitnehmer in großen Unternehmen beschäftigt sind und mittlere bis hohe Einkommen verdienen. Frauen sind eindeutig unterrepräsentiert, da sie überwiegend in kleinen und mittleren Unternehmen im Dienstleistungssektor arbeiten, in Teilzeit beschäftigt sind und ihre Beschäftigungsdauer in einem Unternehmen aufgrund der typischen Erwerbsbiografien von Frauen begrenzt ist.

Die dritte Säule umfasst eine große Vielzahl freiwilliger kapitalgedeckter Geldanlagen zur Altersvorsorge, einige davon mit Risikopooling (Lebensversicherung) und andere ohne derartige Versicherungsbausteine. Für einige Modelle gibt es Steuervergünstigungen. Im Mittelpunkt der öffentlichen Debatte stehen die Modelle zur privaten Altersvorsorge, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen (und dann entsprechend zertifiziert werden). Dabei handelt es sich entweder um Voraussetzungen für Zuschüsse (Förderung) oder für Steuererleichterungen durch Geltendmachung von Sonderausgaben (bekannt als *Riester-Rente*). Die direkten Zuschüsse sind besonders für Geringverdiener und Beschäftigte mit Kindern attraktiv. Die Grundvoraussetzung für einen geförderten „*Riester-Vertrag*“ ist, dass zu Beginn der Auszahlungsphase mindestens die eingezahlten Beiträge (Sparbetrag zuzüglich der staatlichen Zulagen) zur Verfügung stehen müssen. Das Risiko eines Verlusts des Nominalwerts ist damit ausgeschlossen. Die Zusatzrente muss lebenslange Leistungen garantieren. Die geförderte private Altersvorsorge („*Riester-Rente*“) richtet sich an Arbeitnehmer. Wichtig für die private Altersvorsorge von Selbstständigen ist die sogenannte „Grundrente“. Die Grundrente bietet Steuervorteile und ist insbesondere für Selbstständige mit hohem zu versteuerndem Einkommen interessant.

Die Zahl privater Altersvorsorgeverträge, die durch staatlich finanzierte Steuervorteile gefördert werden, stieg zwischen 2001 und 2013 deutlich an (von 1,4 Millionen auf 16 Millionen). Die Anzahl der Verträge gibt jedoch noch keinen Aufschluss darüber, wie viele Personen einen Vertrag unterschrieben haben und eine Förderung erhalten. Ein Grund hierfür ist, dass eine Person mehrere Verträge abschließen kann. Laut Zahlen der Bundesregierung von 2013 lag die Zahl der Personen, die eine Förderung erhalten haben, lediglich bei 10,6 Millionen. Diese Entwicklung stagnierte jedoch seit 2013 (Abbildung 8) und seit 2019 ist sogar ein Rückgang zu verzeichnen. Der Hauptgrund für diese Stagnation sind die anhaltend niedrigen Zinsen an den Kapitalmärkten und die hohen Kosten für private Lebensversicherungen. Darüber hinaus handelt es sich



laut Berichten der Bundesregierung bei beinahe 20 Prozent der Versicherungen um ruhende Versicherungen, d. h., dass keine Beiträge gezahlt werden.

Auch bei der betrieblichen und privaten Altersvorsorge ist die Deckungsquote niedrig, da bestimmte Lebensphasen und soziale Risiken überhaupt nicht abgesichert sind. Die zusätzliche Vorsorge enthält keinen Solidarausgleich. Dies betrifft insbesondere Personen, die vorübergehend oder über längere Zeit nicht erwerbstätig sind und wegen Arbeitslosigkeit, Krankheit, Behinderung, Kindererziehung oder privater Pfllegetätigkeiten kein Einkommen erhalten. Beiträge, die vom Bund oder anderen Versicherungsträgern zum Beispiel in Zeiten des Bezugs von Krankengeld, während der Erziehungszeit, während Arbeitslosigkeit oder in Zeiten der Pflege gezahlt werden, sind ebenso wenig vorhanden wie Ausgleichsfaktoren in der Rentenberechnung für Zeiten mit geringem Einkommen (Höherbewertung, Zurechnungszeiten, Anrechnungszeiten). Eine soziale Komponente bei der zusätzlichen Vorsorge ist lediglich bei der staatlichen Unterstützung in Form von Zuschüssen oder Steuererleichterungen zu erkennen. Die direkten Zuschüsse sind besonders für Geringverdiener und Beschäftigte mit Kindern attraktiv. Die Grundvoraussetzung für einen geförderten „Riester-Vertrag“ bei einer Lebensversicherung oder Bank ist, dass mindestens der Nominalwert der eingezahlten Beiträge garantiert sein muss.

Darüber hinaus besteht bei der privaten Vorsorge in der Regel keine Absicherung im Falle der Arbeitsunfähigkeit oder des Todes des Ehepartners. Obwohl bei Modellen der betrieblichen Altersvorsorge die Möglichkeit einer solchen Absicherung besteht, ist sie nur selten zu finden.

Es ist weder bei der kapitalbasierten betrieblichen noch bei der kapitalbasierten privaten Altersvorsorge möglich, im Vorfeld zu sagen, wie hoch diese ausfallen wird. Im Gegensatz zur GRV gibt es keine Berechnungsformel und keine Formel zur Anpassung der Altersvorsorge an die Einkommens- und Preisentwicklungen im Rentenalter. Entscheidend sind vor allem die Dauer und Höhe der Zahlungen, die Art der Kapitalanlage und die Entwicklungen an den (weltweiten) Finanzmärkten. Kapitalerträge können nicht garantiert werden. Die Höhe der Kapitalerträge hängt davon ab, in welchem Jahr die Einzahlung erfolgt und in welchem die Auszahlung. Deshalb ist es bei der kapitalgedeckten und folglich kapitalmarktabhängigen Altersvorsorge (siehe oben) systemisch nicht möglich, ein definiertes Erfolgsziel zur Schließung der Rentenlücke festzulegen.

2. Teil: Die Herausforderungen

Das Rentensystem in Deutschland steht (genau wie in anderen europäischen Ländern) vor großen Herausforderungen. Es ist hier nicht möglich, alle Probleme aufzuführen, denen Deutschland gegenübersteht. Wir werden uns deshalb darauf konzentrieren, die zentralen Herausforderungen zu beschreiben, die sich aus Sicht der Gewerkschaften in Deutschland ergeben.

Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt der Diskussion:

- Wie können wir die zunehmende Armut im Alter vermeiden? Wie können wir Altersarmut vermeiden?



- Wie kann das Rentensystem zumindest weitgehend den Lebensstandard garantieren, den man nach einem langen Arbeitsleben erreicht hat? Was kann das Drei-Säulen-System leisten?
- Wie kann es uns gelingen, die gesamte Bevölkerung abzusichern, Lücken zu schließen und Sondersysteme der Altersvorsorge zu integrieren?
- Wie müssen die Altersgrenzen bei der Rentenversicherung (Renteneintrittsalter) festgelegt sein? Wie können wir Situationen vermeiden, in denen Arbeitnehmer nicht mehr weiterarbeiten können und wegen des angehobenen Renteneintrittsalters hohe Rentenabschläge hinnehmen müssen?
- Wie lässt sich die Altersvorsorge angesichts des bevorstehenden demografischen Wandels und ohne Leistungskürzungen vernünftig und sozial gerecht finanzieren?



Das Risiko der Einkommensarmut im Alter

Die Armutsgefährdungsquote (ab 65 Jahren) liegt (2019) bei 15,7 % (Männer 13,5 % und Frauen 17,4 %) (siehe Abbildung 9). Damit liegt diese Quote unter dem Durchschnitt für die Gesamtbevölkerung (15,9 %), allerdings ist in diesem Zusammenhang ein deutlicher Anstieg von 4,7 Prozentpunkten seit 2005 zu verzeichnen (Männer 4,8 und Frauen 4,1).

Die Zahl der Empfänger von Sozialleistungen (Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung) ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Tatsächlich hat sich die Zahl zwischen 2003 und 2019 mehr als verdoppelt, und zwar von 438 831 im Jahr 2003 auf 1 039 000 im Jahr 2019 (Abbildung 10). Das Risiko, Grundsicherung im Alter beantragen zu müssen, ist bei Singles am größten. Paare haben trotz der geringen Renten von Frauen (und Müttern) höhere Altersbezüge, weil die Renten der Männer höher sind.

Allerdings geben die aktuellen Daten zum Ausmaß der Altersarmut keinen Aufschluss über die zukünftige Entwicklung. Möglicherweise täuscht die eher durchschnittliche Besorgtheit darüber hinweg, dass eine Entwicklung eingesetzt hat, die mittel- und langfristig zu einem höheren Armutsrisiko führen wird. Das Ausmaß dieser Entwicklung hängt im Wesentlichen von zwei unterschiedlichen Faktoren ab. Entscheidend wird zum einen sein, wie sich die Erwerbsbiografien und damit die individuellen Rentenansprüche der nachfolgenden Geburtsjahrgänge entwickeln, und zum anderen, welche Folgen es haben wird, wenn die Renten nur begrenzt an die allgemeine Lohn- und Gehaltsentwicklung angepasst werden und das Rentenniveau stetig sinkt (siehe unten).

Die Beschäftigungsentwicklung ist deshalb ein zentraler Faktor für die Höhe der individuellen Rente, da das GRV-System in Deutschland direkt mit der Erwerbsbeteiligung zusammenhängt. Das bedeutet, dass sich Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt, die in den vergangenen Jahren stattgefunden haben, in niedrigen Entgeltpunkten widerspiegeln. Niedrige Löhne und Gehälter, prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitslosigkeit (und hierbei insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit) sowie unstete Beschäftigungsmuster erhöhen das Risiko, im Alter nur eine geringe Rente zu erhalten. Innerhalb der GRV gibt es nur einen begrenzten sozialen Ausgleich (siehe unten). Hiervon betroffen sind aber nicht nur Frauen, sondern auch Männer.

Unter den Empfängern von Sozialleistungen finden sich viele ehemals Selbstständige, die keine (ausreichende) Altersvorsorge aufgebaut haben. Solange die Altersvorsorge für Selbstständige freiwillig ist, wird sich dieser Trend auch in Zukunft fortsetzen.

Höhe der GRV-Renten

Im Jahr 2019 betrug der Anteil der Regelaltersrenten unter den neuen GRV-Renten bei Männern 40,8 Prozent und bei Frauen 46,2 Prozent, während der Anteil der vorgezogenen Altersrente bei Männern bei 59,2 Prozent und bei Frauen bei 53,8 Prozent lag (Abbildungen 11 und 12). Rund 83 Prozent der Neurenten sind Altersrenten und 17 Prozent Erwerbsminderungsrenten (Abbildung 13). Das Durchschnittsalter bei Erstbezug der Altersrente lag 2019 bei Frauen bei 64 und bei Männern bei 64,5 Jahren (Abbildung 14). Seit dem Jahr 2000 ist diesbezüglich ein



leichter aber kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. Die Anhebung des Rentenalters hat deshalb erhebliche Auswirkungen.

Im Jahr 2019 betrug die durchschnittliche GRV-Altersrente (nach Abzug von Beiträgen (siehe unten) und vor Steuern) 954 Euro pro Monat. Allerdings sagt dieser Durchschnittswert wenig über die Unterschiede der GRV-Renten aus. Zunächst müssen die Unterschiede zwischen Männern und Frauen betrachtet werden. In Westdeutschland beträgt die durchschnittliche Rente von Männern 1.169 Euro und von Frauen 700 Euro (Abbildung 15). Diese Ergebnisse und insbesondere der große Unterschied zwischen Männern und Frauen (Lohngefälle zwischen den Geschlechtern) zeigen, dass die Höhe der GRV-Rente im Wesentlichen von der Dauer der Beitragszahlungen und dem individuellen Verdienst während des gesamten Erwerbslebens und der Versicherungszeiten abhängt (siehe Abbildungen 16 und 14b für das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern).

Männer, die mindestens 45 Jahre durchgehend gearbeitet haben, erhalten eine durchschnittliche Rente von 1.578 Euro (Westdeutschland). Frauen in Westdeutschland, die die Bedingungen einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung (die sogenannte „Normalbeschäftigung“) nicht erfüllen können, erhalten daher eine deutlich niedrigere GRV-Rente. Im Falle einer Witwenschaft erhalten Frauen eine zusätzliche Witwenrente (mit geringfügigen einkommensabhängigen Kürzungen). Die durchschnittliche Witwenrente liegt bei 665 Euro.

Im Jahr 2019 erhielten in Westdeutschland 46,3 Prozent der Frauen und 22,4 Prozent der Männer eine Rente von weniger als 600 Euro (Abbildung 17). In einem Rentensystem, in dem das Äquivalenzprinzip vorherrscht, sind die Ursachen für diese Unterschiede schnell ausgemacht: Frauen haben kürzere Beschäftigungs- und Versicherungszeiten, da sie häufig Unterbrechungen in ihrer Berufstätigkeit haben, da viele Frauen in Teilzeit oder als geringfügig Beschäftigte und sehr häufig im Niedriglohnsektor arbeiten.

Gleichwohl gibt es einen klaren Trend unter Frauen, ihre (durchgehende) Beteiligung am Arbeitsmarkt zu erhöhen (Abbildung 18). Aufgrund dessen werden die nachfolgenden Geburtenjahrgänge der Frauen, die das Rentenalter erreichen, mehr Beitragsjahre als frühere Geburtenjahrgänge haben. Darüber hinaus werden die Rentenansprüche durch Erziehungszeiten zu höheren Renten für die nachfolgenden Geburtenjahrgänge führen. Andererseits deuten empirische Untersuchungen der Beschäftigungsstruktur von Frauen darauf hin, dass eine stetig zunehmende Zahl von Frauen in Teilzeit und mit geringem Einkommen beschäftigt ist (siehe Abbildungen 19 und 20).

In Bezug auf die aufgezeigten Unterschiede beim Alterseinkommen von Männern und Frauen lässt sich sagen, dass diese nicht nur die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung widerspiegeln, sondern auch die Entscheidung von Paaren, wie die häusliche Arbeit aufgeteilt wird, insbesondere in Zeiten der Kindererziehung. Frauen arbeiten in Teilzeit und das Haushaltseinkommen stammt überwiegend aus dem Einkommen des Ehemannes. Dieses sogenannte „modifizierte männliche Ernährermodell“ findet auch in der Zeit des Ruhestands seine Fortsetzung. Dieses Modell basiert zum einen auf freiwilligen Entscheidungen. Zum anderen gibt es in der Sozialversicherungs- und Steuergesetzgebung in Deutschland aber auch viele Anreize, die Paare beeinflussen, diese Entscheidung zu treffen.



Der hohe Anteil niedriger Renten unter Männern ist überraschend. Dies ist eine Folge der Struktur der Altersvorsorge in Deutschland insgesamt. Eine Ursache ist, dass in dieser Gruppe auch Selbstständige erfasst werden, die für kurze Zeit in der GRV versichert waren, aber im Grunde genommen privat versichert sind. Gleiches gilt für Beamte, die zu Beginn ihrer Beschäftigung pflichtversichert waren, aber anschließend durch das Modell der Beamtenpension abgesichert sind. Auch Migranten verfügen häufig über wenige Beitragsjahre in der GRV.

Die durchschnittliche Höhe der Erwerbsminderungsrente ist deutlich niedriger als die der Regelaltersrente. Diese lag 2019 in Westdeutschland bei 836 Euro für Männer und bei 818 Euro für Frauen (siehe Abbildung 15). Ursächlich für diesen Nachteil sind zwei wesentliche Faktoren. Erstens handelt es sich bei Empfängern von Erwerbsminderungsrente in erster Linie um Arbeitnehmer mit prekären und diskontinuierlichen Erwerbsbiografien. Die Folge sind weniger Entgeltpunkte, was entscheidenden Einfluss auf die Rentenberechnung hat. Zweitens werden rund 95 Prozent der Erwerbsminderungsrenten durch Abzüge gemindert. Neue Empfänger einer Erwerbsminderungsrente erhalten eine höhere Rente, weil die Rentenansprüche besser berechnet bzw. gewichtet werden.

Kranken- und Pflegeversicherung

Bei den hier vorgestellten Daten sind die Abzüge durch Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) und zur Pflegeversicherung der Rentner (PVdR) bereits berücksichtigt. Der Beitragssatz, den Rentner zur KVdR zahlen müssen, entspricht dem allgemeinen Beitragssatz (14,6 Prozent plus 1,1 Prozent Zusatzbeitrag). Die Hälfte dieser 15,7 Prozent zahlt die GRV. Andererseits müssen Rentner den Beitrag zur Pflegeversicherung (3,1 Prozent) alleine bezahlen.

Die gesetzliche Krankenversicherung deckt alle medizinisch notwendigen Leistungen. Zuzahlungen sind begrenzt. Die Pflegeversicherung deckt hingegen nur einen Teil der Kosten für die ambulante und stationäre Pflege. Pflegebedürftige müssen deshalb für einen Teil der Kosten selbst aufkommen. Sind sie finanziell dazu nicht in der Lage, müssen sie Sozialleistungen beantragen. Das Einkommen der Kinder wird (bis auf einige Ausnahmen) nicht länger herangezogen.

Sicherung des Lebensstandards/Angemessenheit des Alterseinkommens

Das oben erwähnte Nettorentenniveau der GRV vor Steuern (d. h. die Nettorente nach 45 Beitragsjahren und bei einem durchschnittlichen Lohn/Gehalt (dies entspricht 45 "Entgeltpunkten") im Vergleich zum durchschnittlichen Nettoverdienst) ist von 52,9 Prozent im Jahr 2000 auf 48,3 Prozent im Jahr 2019 gesunken (Abbildung 21). Offizielle Berechnungen über das Jahr 2033 hinaus sind nicht verfügbar. Bisher ist rechtlich nur verankert, dass das Nettorentenniveau 2025 nicht unter 48 Prozent sinken darf und 2030 nicht unter 43 Prozent. Darüber hinaus wird die Rentenbesteuerung der nachfolgenden Jahrgänge an Rentnern schrittweise steigen.

Diese Zahlen sind nicht identisch mit den Lohnersatzquoten, die von der EU oder der OECD berechnet wurden. Ebenso wenig bezieht sich dieser Faktor auf das letzte Einkommen vor dem Renteneintritt. Vielmehr handelt es sich hierbei um eine statistische Modellrechnung, die das Einkommensverhältnis zwischen der erwerbstätigen Generation und der Generation der Rentner abbildet. Dabei wird eine Modellrente (Nettorente mit 45 Entgeltpunkten vor Steuern) mit dem aktuellen



Durchschnittseinkommen von Erwerbstätigen verglichen. Wenn das Rentenniveau sinkt, bedeutet das, dass sich die jährliche Rentenanpassung für alle Rentner nicht länger an der Lohn- und Gehaltsentwicklung orientiert und dass Rentner nicht länger in vollem Umfang am allgemeinen Wohlstands- und Einkommensanstieg teilhaben.

Die Berechnung des Indikators für Deutschland ist im Detail sehr komplex. Das hat mit einer nicht statistischen Kenngröße zu tun. Diese bezieht sich auf den Wert des Durchschnittslohns. Um diesen zu berechnen, wird der Bruttolohnanstieg aller Arbeitnehmer herangezogen und um den durchschnittlichen Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung gemindert (einschließlich der Personen, die überhaupt keine Beiträge zahlen). Die Lohnersatzquote ist – ungeachtet dieses Berechnungsverfahrens – gesunken und wird auch nach 2025 weiter sinken.

Unter diesen Bedingungen müssen Versicherte immer mehr Versichertenjahren aufbringen, um eine hohe Rente zu erhalten. Mit sinkendem Rentenniveau steigt folglich das Armutsrisiko. Eine entscheidende Rolle für die Legitimität und Akzeptanz der Rentenversicherung spielt die Frage, wie viele Versichertenjahre erreicht werden müssen, um eine Rente zu erhalten, die über der Grundsicherung liegt. Wozu über Jahre Beiträge zahlen, wenn am Ende die Rente lediglich dem Niveau der Grundsicherung entspricht, die unabhängig von zuvor geleisteten Beitragszahlungen gewährt wird?

Die politisch entscheidende Frage ist, ob der Rückgang des Rentenniveaus der GRV durch eine ergänzende betriebliche und/oder private Altersvorsorge kompensiert werden kann. Die Annahme eines solchen Ausgleichs entspricht der Grundidee des Drei-Säulen-Modells. Die Leistungen der umlagefinanzierten GRV müssen schrittweise durch kapitalgedeckte betriebliche und private Vorsorgemodelle ersetzt werden. Allerdings zeigen alle empirischen Erkenntnisse, dass genau das nicht erreicht wird. Selbst die Modellrechnungen der Bundesregierung bis 2032 kommen nicht zu diesem Ergebnis. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass alle (!) Arbeitnehmer mindestens 4 Prozent ihres Einkommens für eine zusätzliche Altersvorsorge sparen, und zwar während ihres gesamten Erwerbslebens, und dass die Zinsen für die private und/oder betriebliche Altersvorsorge im Durchschnitt bei 4,0 Prozent liegen. Tatsache ist jedoch, dass die Zinsen sinken und dass die Absicherung durch ergänzende Altersvorsorgemodelle stagniert und in einigen Fällen sogar rückläufig ist.

Insbesondere die Rentner, die aufgrund ihrer Erwerbsbiografien eine niedrige GRV-Rente erhalten, können nicht mit zusätzlichen Ansprüchen oder Leistungen aus der zweiten und dritten Säulen rechnen. Besonders benachteiligt sind Geringverdiener, geringfügig Beschäftigte und Personen mit kurzen Beschäftigungszeiten und Beschäftigungsunterbrechungen. In Summe führen diese Faktoren dazu, dass die meisten Frauen keine betrieblichen Altersvorsorgeansprüche aufgebaut haben.

Bis jetzt gibt es keine empirisch stichhaltigen Daten zur erwarteten Höhe der privaten oder betrieblichen Altersvorsorge bei Erreichen des Renteneintrittsalters. In diesem Zusammenhang ebenfalls zu berücksichtigen ist, dass es auch keine Informationen dazu gibt, ob oder inwieweit die private und die betriebliche Altersvorsorge zuverlässig an die Preis- und Einkommensentwicklung angepasst wird.

Die Rentenersatzquoten dürfen sich nicht auf das beschränken, was im Rentenalter zu zahlen ist. Es muss auch gefragt werden, wie die Höhe der Rente im Verhältnis



zum Durchschnittseinkommen aussieht, wenn ein Rentner beispielsweise 85 Jahre alt ist (was etwa 20 Jahre nach der ursprünglichen Berechnung der privaten oder betrieblichen Vorsorge der Fall ist). Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die Ausgaben von Rentnern mit zunehmendem Alter steigen (Kosten für Langzeitpflege). Ohne „Dynamisierung“ verlieren die betriebliche und die private Altersvorsorge erheblich an Wert.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die freiwillige private und betriebliche Altersvorsorge niemals eine umfassende und universelle Altersvorsorge sicherstellen können. Betriebsrenten haben eine ergänzende Funktion zur gesetzlichen Rente. Allerdings vermögen sie nicht, die gesetzliche Rente schrittweise zu ersetzen.

Fehlende Absicherung, unzureichender sozialer Ausgleich, privilegierte Sonderregelungen

Die beitragsbasierte GRV, die das Äquivalenzprinzip und den Grundsatz der sozialen Gerechtigkeit vereint, kann nicht alle Probleme des Arbeitsmarktes lösen. Personen, die nur für kurze Zeit gearbeitet und/oder wenig verdient haben, können keine hohe Rente erwarten. Dennoch ist es geboten, bestimmte unzumutbare soziale Risiken und Lebensphasen bei der Rentenberechnung zu berücksichtigen. Dies wird im Falle von Krankheit, Arbeitsunfällen, Kindererziehungszeit und Pflegezeit bereits getan.

Dennoch entstehen große Lücken bei (langfristiger) Arbeitslosigkeit. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Beiträge zur Rentenversicherung nur für einen kleinen Teil (etwa ein Drittel) der Arbeitslosen gezahlt werden, nämlich für diejenigen, die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen. Mitarbeiter in Kurzarbeit, deren Löhne bzw. Gehälter durch Kurzarbeitergeld aufgestockt werden, sind ebenfalls durch die Arbeitslosenversicherung abgesichert. Im Gegensatz dazu erwerben Arbeitslose, die auf die bedarfsabhängige Grundsicherung (Grundsicherung für Arbeitsuchende) angewiesen sind, keine Rentenansprüche.

Minijobber, die sich von der Versicherungspflicht befreien lassen, sind ebenfalls nicht versichert (und selbst wenn sie den Maximalbetrag von 450 Euro verdienen und versichert sind, haben sie sehr niedrige Rentenansprüche).

Lücken in der Altersvorsorge haben auch Beschäftigte, die lange Jahre im Niedriglohnsektor gearbeitet haben (siehe Abbildung 22) und deren Entgeltpunkte entsprechend niedrig sind. Um diesen Menschen (die große Mehrheit sind Frauen) eine bessere Absicherung zu bieten, gibt es ab 2021 (siehe unten) eine einkommensbasierte Anhebung der Entgeltpunkte für langjährig Versicherte.

Es ist – wie oben beschrieben – nicht länger akzeptabel, dass Selbstständige nicht versicherungspflichtig sind. Auch wenn es Selbstständige gibt, die durch Sonderregelungen (insbesondere durch Regelungen für freie Berufe) sehr gut abgesichert sind, gibt es viele „kleine“ Selbstständige, die entweder nicht willens oder nicht in der Lage sind, sich selbst abzusichern. Darüber hinaus zeigen die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, dass die Grenzen zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung zunehmend verschwimmen. Es ist nicht unüblich, sowohl bei einem Unternehmen angestellt (möglicherweise in Teilzeit) als auch selbstständig zu sein. Dies kann im Laufe eines Erwerbslebens gleichzeitig oder auch wiederholt nacheinander der Fall sein.



Vor diesem Hintergrund besteht dringende Notwendigkeit für die Einführung einer allgemeinen GRV, in der die Mitgliedschaft für die gesamte wirtschaftlich tätige Bevölkerung verpflichtend ist, auch für Selbstständige und Beamte. Bei Beamten gibt es keine Lücken in der Absicherung. Im Gegenteil: Das Niveau der Altersvorsorge von Beamten ist sehr gut. Allerdings ist es mit dem Grundsatz der Solidarität unvereinbar, eine bestimmte Gruppe von Beschäftigten eindeutig zu bevorzugen. Da in den Gewerkschaften in Deutschland auch Beamte organisiert sind (z. B. Polizisten und Lehrer) ist es extrem schwierig, in diesem Punkt einen Konsens zu erreichen.

Renteneintrittsalter

Die oben dargestellten Rentenbeträge fallen in vielen Fällen auch deshalb niedrig aus, weil bei vorgezogener Altersrente Abschläge vorgenommen werden. Personen mit 35 Versichertenjahren, die die Altersrente mit 63 in Anspruch nehmen, müssen aktuell (2020) Abschläge von 9,9 Prozent hinnehmen (33 Monate x 0,3 Prozent). Wenn die Anhebung des regulären Renteneintrittsalters auf 67 Jahre abgeschlossen ist, betragen die Abschläge in diesem Beispiel 14,4 Prozent. Die individuelle Rente wird um diesen Betrag gesenkt, und zwar für die gesamte Bezugsdauer.

Durch die Anhebung des Renteneintrittsalters werden deswegen vor allem diejenigen „bestraft“, die aus gesundheitlichen Gründen nicht länger arbeiten können oder die auf dem Arbeitsmarkt nicht länger „gebraucht“ werden. Empirische Studien zu den Altersübergangsregelungen zeigen, dass dies häufig Menschen mit geringem Einkommen und einer geringen Rente betrifft, die die Abschläge kaum stemmen können. Arbeitnehmer, die sich guter Gesundheit erfreuen, beruflich leistungsfähig sind und über die erforderlichen Kompetenzen verfügen, können länger arbeiten und tun dies auch, und das obwohl sie aufgrund ihres Einkommens eher in der Lage wären, Abschläge zu verkraften.

Allgemeine Aussagen sind in diesem Zusammenhang schnell irreführend. Nicht alle älteren Menschen haben gleichermaßen von der positiven Entwicklung der steigenden Lebenserwartung profitiert und werden dies auch in Zukunft nicht tun. Und auch die Annahme, dass sich die Arbeitsbedingungen aufgrund struktureller Veränderungen in der Wirtschaft verbessern werden, erweist sich als fraglich. Differenzierte Analysen zeigen, dass es eher eine Verschiebung der Belastungen gibt und dass es auch zu Verschiebungen zwischen verschiedenen Gruppen von Beschäftigten kommt. Besonders auffällig ist die deutliche Zunahme von psychologischer Belastung und Stress.

Zudem steigt auch in Deutschland – wenn auch aktuell mit einer geringeren Geschwindigkeit – seit vielen Jahren die Lebenserwartung, und zwar auch die Lebenserwartung derjenigen, die bereits das Rentenalter erreicht haben. Die Daten und Entwicklungen bezüglich Lebenserwartung und Sterblichkeit bilden Durchschnittswerte ohne weitere Differenzierung ab. Die Vielzahl internationaler und speziell auf Deutschland bezogener Studien zeigt, dass sowohl der Gesundheitszustand als auch die Sterblichkeit eng mit dem sozialen Status der Menschen korrelieren. Je niedriger der Status – gemessen an Merkmalen wie Einkommen, Qualifikationen, Lebensbedingungen und berufliche Tätigkeit –, desto höher das Risiko, zu erkranken und auch früh zu sterben.



Die günstige Arbeitsmarktsituation in Deutschland hat dazu geführt, dass die Erwerbsbeteiligung der älteren Bevölkerung (Männer und vor allem Frauen) in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist (siehe Abbildungen 23 und 24).

Allerdings sind ältere Menschen (50 Jahre und älter) nach wie vor besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Das Risiko, nach dem Verlust des Arbeitsplatzes keine neue Beschäftigung zu finden und längere Zeit arbeitslos zu sein, steigt mit zunehmendem Alter deutlich. Die Arbeitslosigkeit älterer Menschen kann mit der Langzeitarbeitslosigkeit gleichgesetzt werden (siehe Abbildungen 25 und 26).

Die Entwicklung des Arbeitsmarkts in den kommenden Jahren ist aufgrund der Corona-Krise von großer Unsicherheit gekennzeichnet. Wenn die Arbeitslosigkeit dauerhaft steigt, sind ältere Menschen davon besonders betroffen. Es gibt immer mehr Belege, dass viele Unternehmen in der Industrie (Automobilindustrie!) und im Tourismussektor Personal abbauen und ältere Arbeitnehmer entlassen.

Alle Überlegungen und Konzepte zur weiteren Anhebung des Renteneintrittsalters nach 2030 sind deshalb äußerst problematisch. Umfragen zeigen, dass eine große Mehrheit eine solche Strategie ablehnt. Gleichwohl spricht dies nicht gegen ein späteres Ausscheiden aus dem Unternehmen auf freiwilliger Basis. Es besteht eine zunehmende Notwendigkeit, die Bedingungen für die freiwillige Fortsetzung der Erwerbstätigkeit in puncto Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz sowie Arbeitszeitdauer und Art des Arbeitsplatzes usw. zu verbessern. Bereits heute gibt es bei Fortsetzung der Erwerbstätigkeit über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus eine Rentenzulage (0,5 Prozent pro Monat). Allerdings nehmen Unternehmen und Arbeitnehmer dies nur selten in Anspruch.

Es würde zu einer grundlegenden Änderung der Altersübergangsregelungen kommen, wenn die Anhebung des Renteneintrittsalters an die steigende Lebenserwartung gekoppelt wäre. Im Falle einer solchen Koppelung wäre die Anhebung des Renteneintrittsalters nicht länger das Ergebnis eines konkreten politischen Entscheidungsprozesses. Allerdings müssen politische Entscheidungsträger die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt genau verfolgen und entsprechend reagieren. Eine vorher festgelegte automatische Anpassung könnte den Besonderheiten der Altersvorsorge und der jeweiligen demografischen und wirtschaftlichen Entwicklung nicht länger gerecht werden. Eine solche Entmachtung der Politik und des Parlaments würde dazu führen, dass Regelungen, die entscheidenden Einfluss auf die Lebensbedingungen der Menschen haben, als alternativlos betrachtet werden, und zwar ohne die tatsächlichen Folgen zu berücksichtigen.

„Nachhaltige“ Finanzierung und die Zukunft des Drei-Säulen-Modells

Die mittel- und langfristige Finanzierung der Altersvorsorge vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist zweifelsohne ein zentrales Thema der politischen und akademischen Debatte. Der Ruf nach „Nachhaltigkeit“ sollte sich allerdings nicht allein auf die Finanzierung beschränken, sondern auch für die Leistungen gelten. Es geht um die aktuellen und künftigen Lebens- und Einkommensbedingungen der älteren Generation.

Selbstverständlich bedeutet es einen Ausgabenaufwand, wenn infolge der Alterung der Gesellschaft immer mehr ältere Menschen immer weniger Menschen mittleren



Alters gegenüberstehen. Dies gilt für jedes Altersvorsorgesystem, unabhängig davon, ob dieses umlage- oder kapitalgedeckt ist.

Allerdings wird die Finanzierung der GRV nicht allein durch das numerische Verhältnis von alten Menschen (über 65 Jahre) zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 65 Jahre) bestimmt (Abbildung 27). Solche Berechnungen eines rapide steigenden Altersabhängigkeitsquotienten sind eher irreführend. Relevant für das Rentenversicherungssystem ist, wie sich das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentenempfängern entwickelt.

Das heißt, dass die Zahl der künftigen Rentner (in Abhängigkeit vom Renteneintrittsalter, der Lebenserwartung bzw. der Rentenbezugszeit und der demografischen Struktur) und die Zahl der Erwerbstätigen eine entscheidende Rolle spielen. Vor diesem Hintergrund ist die Arbeitsmarktsituation in einem umlagebasierten Rentensystem ein zentraler Faktor. Wenn es gelingt, die Erwerbsquote (insbesondere unter Frauen und Älteren) zu steigern, die Arbeitslosigkeit weiter zu senken und auch die Zahl der Erwerbsunfähigen, dann wird die Belastung anders und weniger gravierend ausfallen als rein demografische Berechnungen ergeben.

Die finanzielle Situation der GRV in den letzten Jahren hat gezeigt, welchen Einfluss die positive Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt aus fiskalischer Sicht hatte. Der Beitragssatz wurde auf 18,6 Prozent gesenkt. 2011 lag dieser noch bei 19,9 Prozent. Diese Senkung war trotz Einführung einer Reihe von Leitungsverbesserungen seit etwa 2014 möglich (siehe unten). Trotz aller Befürchtungen hat die Corona-Pandemie bisher noch zu keiner wesentlichen Verschlechterung der finanziellen Situation geführt. Der Beitragssatz von 18,6 Prozent kann daher auch für die Jahre 2021 und 2022 aufrechterhalten werden. Grund hierfür ist, dass die Zahl der Arbeitslosen bisher noch nicht stark angestiegen ist. Obwohl die Kurzarbeit auf einem sehr hohen Niveau ist, werden auch während der Kurzarbeit Beiträge in die Rentenversicherung gezahlt, die nur geringfügig niedriger sind. Die Arbeitslosenversicherung steuert hingegen auf ein massives Defizit zu.

Insgesamt hat sich die umlagefinanzierte Rentenversicherung als widerstandsfähig gegenüber der Finanz- und Wirtschaftskrise und als wirtschaftlicher Stabilisator erwiesen. Im Gegensatz dazu hat sich die Situation der kapitalgedeckten Altersvorsorge in den letzten Jahren verschlechtert. Welche Auswirkungen die Corona-Krise darauf haben wird, bleibt abzuwarten.

Aktuelle Prognosen gehen davon aus, dass die Beitragssätze ab 2025 die gesetzlich festgelegte Grenze von 20 Prozent übersteigen werden. Die Generation der Babyboomer wird nach und nach das Rentenalter erreichen. Das Rentenniveau könnte dann bis 2030 auf die gesetzlich festgelegte Grenze von 43 Prozent fallen und der Beitragssatz auf 22 Prozent steigen. Nach 2030 gelten keine gesetzlichen Grenzen mehr.

Es gibt kontroverse Diskussionen darüber, ob das Rentenniveau nach 2025 weiter gesenkt oder ob die „Haltelinie“ von 48 Prozent verlängert werden sollte. Dies war auch ein Streitpunkt in der Rentenkommission der Bundesregierung, die ihren Bericht im Frühjahr 2020 vorgestellt hat. Als Kompromiss wurde vereinbart, dass das Rentenniveau mittelfristig zwischen 49 und 44 Prozent liegen soll. Darüber hinaus empfiehlt die Kommission einen Beitragskorridor zwischen 20 und 24 Prozent.



Dies stellt jedoch keine generelle Umkehr von der Rentenpolitik in Deutschland dar. Es ist nach wie vor so, dass die zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge die Lücken in der GRV schließen soll. Allerdings zeigen die Daten, dass dieses Ziel bisher keineswegs erreicht wurde (siehe oben). Es gibt vermehrt Forderungen, die zweite und/oder dritte Säule zu einem Pflichtelement zu machen, um den Grad der Absicherung durch die private und betriebliche Altersvorsorge zu erhöhen.

Aber selbst wenn dies in breitem Maße erreicht würde, bleibt vollkommen unklar, wie hoch die private oder betriebliche Altersvorsorge sein wird, welche Renditen an den Kapital- und Aktienmärkten zu erwarten sind und mit welchen Risiken gerechnet werden muss. Noch schwieriger zu beurteilen ist, ob und inwieweit die kapitalmarktgedeckte Altersvorsorge an die allgemeine Einkommens- und Preisentwicklung während der Rente angepasst wird.

Private und betriebliche Altersvorsorgemodelle gibt es nicht „kostenlos“. Das Problem einer zusätzlichen Belastung der arbeitenden Generation lässt sich nicht durch eine andere Form der Finanzierung vermeiden. Beispielsweise müssen für die spätere Entgeltumwandlung bei Lebensversicherungen, Rentenfonds oder der betrieblichen Altersvorsorge mindestens vier Prozent des Einkommens als Beitrag gezahlt werden. Warum sind höhere Beitragssätze in die GRV „nicht bezahlbar“ und warum dürfen Haltelinien nicht überschritten werden, wenn dies nicht für Einkommensabzüge bei der freiwilligen oder sogar verpflichtenden privaten Altersvorsorge gilt? Der Unterschied für Unternehmen ist, dass sie hier keinen Arbeitgeberanteil zahlen müssen und nur die Arbeitnehmer zur Kasse gebeten werden.

Fest steht, dass sich das aus dem demografischen Wandel ergebende makroökonomische Problem, dass mehr ältere Menschen von weniger jüngeren Menschen finanziert werden müssen, nicht durch die Entscheidung für eine andere Form der Finanzierung umgehen lässt. Es ist eine Frage der politischen Ehrlichkeit, dies klar zu benennen, anstatt die zusätzliche Belastung zu verschweigen, die sich durch eine Ausweitung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge ergeben würde.

3. Teil: (Mögliche) Reformen

Aktuelle/Jüngste Reformen

Wie bereits in dem Abschnitt „Herausforderungen“ erwähnt, wurde die Phase der Kürzungen und Streichungen ab etwa 2014 durch Leistungsverbesserungen abgelöst. Hintergrund dieses Richtungswandels sind die positive wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland, der Rückgang der Arbeitslosigkeit sowie die Überschüsse im öffentlichen Haushalt und im Sozialversicherungshaushalt. Aber auch der wachsende politische Druck der Gewerkschaften sowie der Sozial- und Wohlfahrtsverbände insbesondere auf die SPD und die Große Koalition haben den Weg für Leistungsverbesserungen bereitet. Allerdings hat die Große Koalition es nicht vermocht, ein langfristiges Reformkonzept vorzustellen, da die Vorstellungen der Christdemokraten und der Sozialdemokraten zu weit auseinandergehen. Deshalb wurden nur einzelne Reformen auf den Weg gebracht.

Die Leistungsverbesserungen und Korrekturen bei den Kürzungen lassen sich hier nicht im Einzelnen darstellen. Dennoch sollen die folgenden Reformen (Datum des Inkrafttretens der Regelung) kurz erwähnt werden:



- Ausweitung der Anrechnung der Kindererziehungszeiten (2014 und 2018)
Die Ausweitung der Anrechnung der Kindererziehungszeit für vor 1992 geborene Kinder von ein auf zweieinhalb Jahre
- Leistungsverbesserungen für Empfänger einer Erwerbsminderungsrente (2014, 2017 und 2018)
Die schrittweise Anhebung der beitragsfreien Zurechnungszeiten von 62 auf 65 Jahre bzw. bis zum jeweiligen Renteneintrittsalter
- Die Einführung einer abschlagsfreien vorgezogenen Altersrente mit 63 (2014)
Besonders langjährig Versicherte (45 Jahre) können mit 63 die Altersrente beantragen. Diese Regelung kann nur von Personen in Anspruch genommen werden, die zwischen Juli 1951 und Dezember 1952 geboren wurden. Für später geborene Jahrgänge (1953–1963) wird das Anspruchsalter schrittweise auf 65 Jahre angehoben.
- Angleichung des Rentenrechts in Ostdeutschland an das in Westdeutschland (2017)
Der aktuelle Rentenwert für Ostdeutschland wird ab Juli 2018 bis 2024 in sieben Stufen schrittweise an das Niveau für Westdeutschland angepasst. Gleichzeitig wird die Höherbewertung der Entgeltpunkte in sieben Stufen gesenkt.
- Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge (2017)
Die Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge im Rahmen von Tarifverträgen:
 - Optionsmodelle zur Entgeltumwandlung mit Opt-out-Möglichkeit;
 - Modell der reinen Beitragszusagen („pay and forget“ bzw. „zahlen und vergessen“) ohne Gewährleistungspflicht auf Unternehmensseite;
 - Sofortige Unverfallbarkeit von Ansprüchen aus dem reinen Beitragsmodell;
 - Ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss, wenn dieser durch die Entgeltumwandlung GRV-Beiträge spart;
 - Steueranreize für Arbeitgeber, Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge für Geringverdiener (bis 2.200 Euro) zu zahlen;
- Einführung einer doppelten Haltelinie für Rentenniveau und Beitragssatz (2018)
Das Nettorentenniveau vor Steuern darf bis 2025 nicht unter 48% fallen. Gleichzeitig darf der Beitragssatz bis zu dem Jahr nicht mehr als 20 % betragen. Der Bund zahlt zwischen 2022 und 2025 bei Bedarf zusätzlich zu den regulären Zuschüssen jeweils eine Sonderzahlung in Höhe von 500 Millionen Euro in die Rentenversicherung.
- Einführung einer Grundrente
Ab 2021 zahlt die GRV bei 33 Jahren Wartezeit einen Zuschlag zur Alters- oder Erwerbsminderungsrente. Entgeltpunkte werden aufgewertet, wenn der individuelle Verdienst mindestens 30 % aber weniger als 80 % des Durchschnittsverdienstes beträgt. Das Einkommen der versicherten Person und des Ehepartners bzw. der Ehepartnerin werden (oberhalb eines Freibetrags) gleitend auf diesen Zuschlag angerechnet. Einführung eines Zuschusses zur Grundsicherung und zum Wohngeld.
- Verpflichtende Altersvorsorge für Selbstständige
Im Koalitionsvertrag zwischen der CDU/CSU und der SPD wurde die Einführung einer gesetzlichen Regelung zur verpflichtenden Altersvorsorge für Selbstständige



in der aktuellen Legislaturperiode vereinbart. Allerdings wurde bisher noch kein Gesetzesentwurf vorgelegt.

Reformkonzepte und Forderungen der Gewerkschaften

Im Grundsatz decken sich diese Reformen mit den Vorstellungen der Gewerkschaften. Kritik gab und gibt es jedoch an der Tatsache, dass die Regelungen zu zögerlich und unzureichend sind und deswegen auf halber Strecke stehenbleiben.

Die Reformagenda der Gewerkschaften ist umfassender und grundlegender. Bei der Zusammenfassung der zentralen Forderungen und Positionen der Gewerkschaften kristallisieren sich folgende Prioritäten heraus. Die Übersicht basiert auf den Ergebnissen der Umfrage und des Berichts zur Rentenreform, die im Frühjahr vom DGB vorgestellt wurden („Neue Sicherheit für alle Generationen. Kurswechsel: Die gesetzliche Rente stärken“).

- Arbeitsmarktreformen als Voraussetzung für adäquate Rentenansprüche
Ausreichend hoher gesetzlicher Mindestlohn, Ausweitung des Umfangs der Tarifbindung, Beseitigung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen, Reduzierung des Niedriglohnssektors und prekärer Beschäftigungsverhältnisse (in Bezug auf Leiharbeit, befristete Verträge, Werkverträge, Minijobs und Scheinselbstständigkeit), Einschränkung der unfreiwilligen Teilzeitarbeit, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung sowie der privaten Pflege älterer Angehöriger
- Aktive Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie eine Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung
Weitere Verringerung der Arbeitslosigkeit, Integration von Langzeitarbeitslosen in Beschäftigungsverhältnisse, Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt, Ausweitung von Qualifikationsmaßnahmen zur Bewältigung des Wandels sowie die Sicherstellung einer breiten GRV-Beitragsbasis
- Förderung der Beschäftigung älterer Menschen anstatt einer Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters
Sicherstellung altersgerechter Arbeitsbedingungen, Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer, flexible Arbeitszeitmodelle und Altersübergangsregelungen
Klare Ablehnung einer weiteren Anhebung des gesetzlichen Rentenalters und/oder der automatischen Kopplung zwischen Lebenserwartung und Renteneintrittsalter.
- Umfassendes Verständnis von „Nachhaltigkeit“
Angemessenheit der Altersvorsorge und gleiche Teilhabe von Arbeitnehmern und Rentnern an Wirtschaftswachstum und Wohlstand, angemessene Finanzierung, gerechte Lastenverteilung.
- Stopp des Rückgangs der Lohnersatzquote der GRV, Sicherung und Anhebung des Rentenniveaus
Stärkung des gesetzlichen Rentensystems, Verringerung der Notwendigkeit der privaten Altersvorsorge, Aufrechterhaltung der Lohnersatzquote bei mindestens 48 Prozent, Erhalt/Verteidigung eines leistungs- statt eines beitragsorientierten Systems.



- Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge als Ergänzung aber nicht als Ersatz der gesetzlichen Rente
Förderung von Tarifverträgen, bessere Absicherung von Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen, volle Beteiligung von Arbeitgebern an den Kosten der betrieblichen Altersvorsorge, Ablehnung verpflichtender Regeln.
- Ausreichende und sozial gerechte Finanzierung der GRV
Kein dogmatisches Festhalten an Beitragserhöhungen, Beibehaltung der Arbeitgeberbeteiligung, höhere Bundeszuschüsse, Finanzierung versicherungsfremder Leistungen ausschließlich durch Steuern.
- Aufnahme aller Selbstständigen in die GRV
Versicherungspflicht für alle Selbstständigen in der GRV, kombiniert mit Übergangsregelungen für Selbstständige, die bereits freiwillig vorsorgen und solche, die in den ersten Jahren nach Aufnahme der Selbstständigkeit wenig verdienen. Keine Wahlfreiheit zwischen privater und gesetzlicher Rentenversicherung.
- Höherbewertung langjährig Versicherter mit niedrigen Löhnen
Höherbewertung der Entgeltpunkte langjährig Versicherter mit niedrigen Löhnen, im Gegensatz zum neuen Gesetz (siehe oben) ohne jede Einkommens- oder Bedarfsprüfung
- Versicherung von Langzeitarbeitslosen und Empfängern von Grundsicherung in der GRV
Beitragszahlungen für diese Personengruppe, die keine Rentenansprüche aufbauen.
- Ausreichende Grundsicherung für ein „Altern in Würde“
Soziokulturelles Existenzminimum einschließlich der Teilhabe am normalen gesellschaftlichen Leben unabhängig von Beitragszahlungen oder Versichertenzeit, regelmäßige Anpassung an die allgemeine Einkommensentwicklung, Reform der Pflegeversicherung, Deckelung der Eigenbeteiligung bei Pflege



4. Teil: Leitlinien und Empfehlungen

Die Frage nach der künftigen Entwicklung der Altersvorsorge in Deutschland wird in den kommenden Jahren ein bestimmendes Thema der politischen und akademischen Debatte sein. Ein Konsens der unterschiedlichen Positionen zeichnet sich nicht ab, wie die Kompromisse der Rentenkommission bereits gezeigt haben. Im Moment (Herbst 2020) ist eine vorübergehende Ruhe eingetreten, da vor den Bundestagswahlen im Herbst 2021 keine neuen Gesetze zu erwarten sind. Aber bereits während des Wahlkampfs und in den Parteiprogrammen wird klar werden, dass es einen starken Gegenwind zu den Positionen der Gewerkschaften gibt.

Die bekannten neoliberalen Konzepte werden vehement von den Liberalen (FDP), den Konservativen (CDU/CSU) und in Teilen auch von den Grünen vertreten.

- Eine weitere Absenkung des Rentenniveaus nach 2030;
- Ausweitung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge und schrittweiser Übergang zu Pflichtsystemen (mit Opt-out-Möglichkeiten);
- Ausweitung des Erwerbs von Anteilen an diesen Systemen angesichts weltweit niedriger Zinsen
- Aufhebung der Leistungsorientierung;
- Festlegung von Beitragssätzen zur GRV;
- Keine Erhöhung von Steuersubventionen für die GRV;
- Weitere Anhebung des Renteneintrittsalters ab 2030 und deren Dynamisierung

Ein kontroverser Punkt in diesem Paket wird sein, ob die betriebliche und private Altersvorsorge durch ein Angebot sogenannter Standardprodukte (nach dem schwedischen Modell) begleitet werden sollte.

Die Sozialdemokraten (SPD) haben sich den Forderungen der Gewerkschaften hingegen deutlich mehr angenähert. Noch stärker gilt dies für die Linkspartei.

Auswirkungen der Coronakrise

Die ökonomischen, fiskalischen und sozialen Folgen der Coronakrise machen es schwieriger, die Forderungen durchzusetzen. Obwohl nach wie vor unklar ist, wie sich die Pandemie in den kommenden Monaten (und Jahren?) in Deutschland, Europa und der Welt entwickeln wird, sind einige Auswirkungen (in Deutschland) bereits heute sichtbar:

- Das BIP wird erst mit deutlicher zeitlicher Verzögerung wieder das Niveau vor Corona erreichen. Große Bereiche des Industrie- und Dienstleistungssektors sind von massiven Auftrags- und Umsatzrückgängen betroffen.
- Dies hat extrem negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Obwohl durch die außergewöhnlich hohe Zahl an Kurzarbeitern (die maximale Bezugszeit wurde auf zwei Jahre verlängert) die Zahl der (gemeldeten) Arbeitslosen begrenzt wird, ist ein Anstieg der Arbeitslosigkeit vorhersehbar. Das anhaltende Beschäftigungswachstum der vergangenen Jahr ist zum Stillstand gekommen.



- Infolgedessen werden die öffentlichen Einnahmen aus Steuern und Beiträgen sinken, was zu Lücken in den Haushalten von Bund, Ländern und Kommunen führen wird. Der Sozialversicherungshaushalt wird davon genauso betroffen sein. Allerdings wird die Zahlung von Kurzarbeitergeld (sofern beitragspflichtig) diesen Rückgang abfedern – mit einem entsprechend starken Anstieg der Ausgaben der Arbeitslosenversicherung. Es wird eine Anhebung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung geben. Beitragserhöhungen sind auch in der GRV geplant.
- Die umfassenden und sehr schnell von der Bundesregierung verabschiedeten Maßnahmen zur Stabilisierung der Wirtschaft und zum Ausgleich der sozialen Folgen haben den Konjunkturabschwung in Deutschland erheblich gebremst.
- Zusammen mit dem Rückgang auf der Einnahmenseite haben die zusätzlichen öffentlichen Ausgaben zu einem deutlichen Anstieg der öffentlichen Neuverschuldung geführt.

Es gibt bereits lauter werdende Stimmen, die eine schnelle Abkehr von dieser extrem vernünftigen und sogar alternativen Fiskalpolitik fordern. Das neoliberale Paradigma lautet Schuldenabbau und Begrenzung der öffentlichen Ausgaben. Dies soll vor allem durch Kürzungen bei den Sozialausgaben erreicht werden. Steuererhöhungen für Besserverdiener und die Wiedereinführung der Vermögenssteuer werden abgelehnt. Anders ausgedrückt: Die Kosten der Coronakrise sollen von den Arbeitnehmern und schwächsten Bevölkerungsgruppen bezahlt werden.

Dies sind alles andere als günstige Voraussetzungen für die mittelfristige Entwicklung der GRV (bis 2025). Es besteht die Gefahr, dass in dieser Phase politische Entscheidungen getroffen werden, die aus Gewerkschaftssicht in die falsche Richtung gehen (siehe oben). Mit dem Argument, dass höhere Beiträge und Steuersubventionen nicht möglich sind, wird der Weg für die weitere Privatisierung der Altersvorsorge geebnet. Verschwiegen wird hingegen, dass ein erweitertes privates Rentensystem auch Kosten verursacht und gleichzeitig eine sozial selektive Wirkung hat. Vor allem aber wird nicht berücksichtigt, dass die wirtschaftliche Talfahrt im Zuge der Coronakrise durch eine konsequente Beschäftigungs- und Wachstumspolitik gebremst werden kann.

Es wird deshalb Aufgabe der Gewerkschaften sein, die Beschäftigungssituation zu stabilisieren und zu verbessern, für ausreichend hohe Löhne zu sorgen und die Zahl der prekären Beschäftigungsverhältnisse zu verringern. Dies ist für die Stärkung der GRV, die Sicherung des Rentenniveaus und die Sicherstellung, dass die GRV auch unter schwierigen demografischen Voraussetzungen bezahlbar ist, von zentraler Bedeutung. Außerdem ist es eine Frage einer gerechten Lastenverteilung – heute und in Zukunft.

Eine gerechte Verteilung im Rentensystem lässt sich jedoch nur erreichen, wenn alle Arbeitnehmer gleich behandelt werden. Aus diesem Grund müssen „heilige Kühe“ geschlachtet werden. Dies gilt insbesondere für die Sonderregelungen für Beamte im Rentensystem. Zumindest für neuere und jüngere Beamte müssen dieselben Regeln wie in der GRV gelten.



With the financial support of the European Union



Anhang 1

Abbildung 1

Das deutsche Rentensystem im Überblick

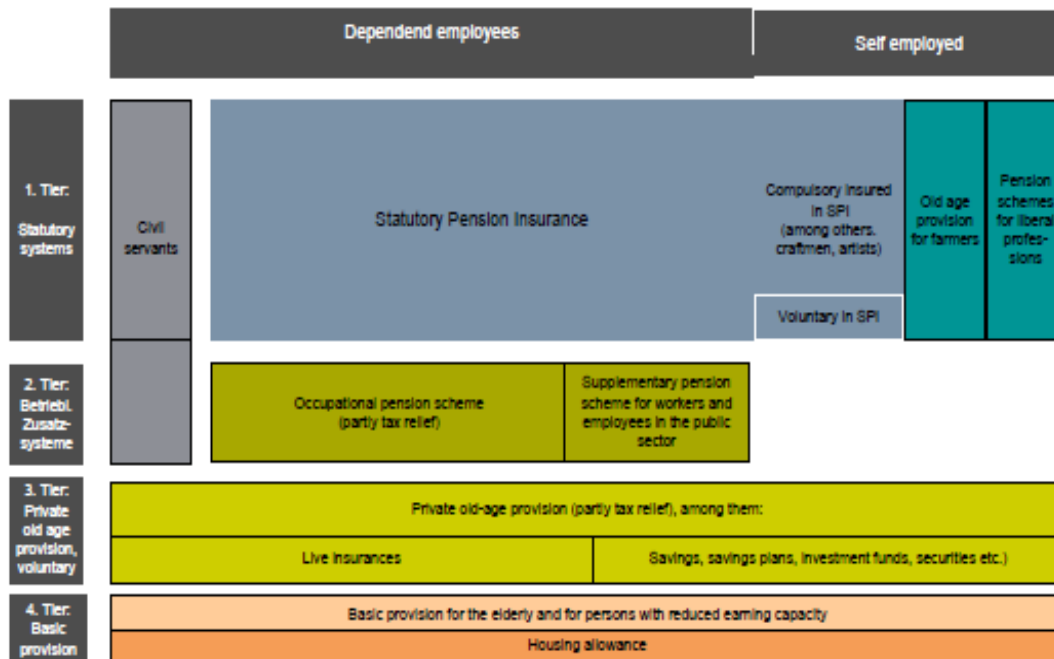
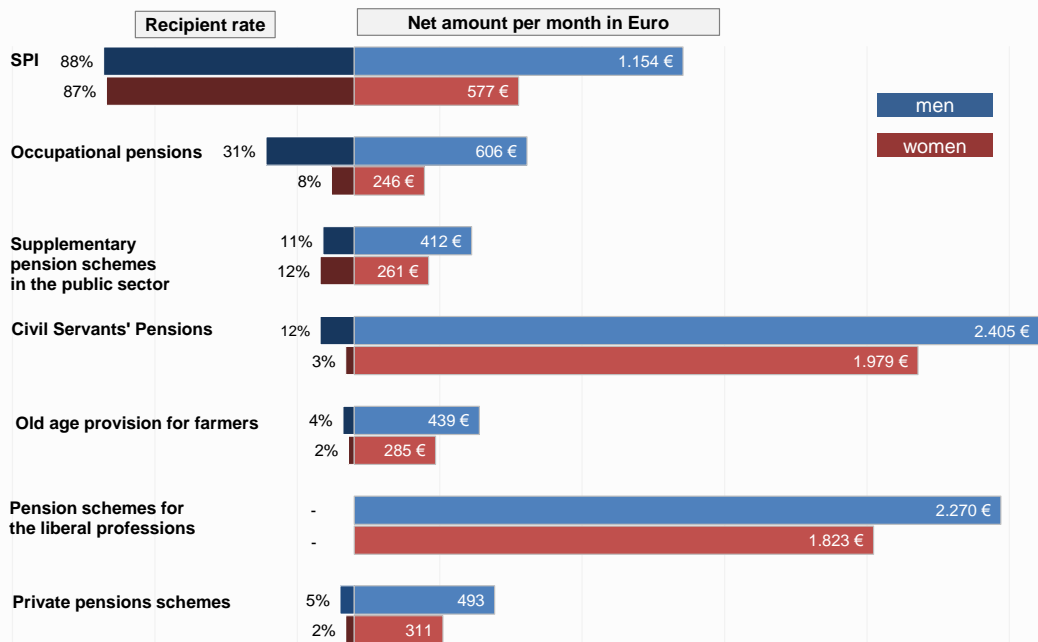


Abbildung 2



Income sources of the older population (65 years and over), West-Germany 2015
Anteil der Personen in % und durchschnittlicher Betrag in €



Source: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017), Alterssicherung in Deutschland/ASID 2015 (Tabellenanhang)



Abbildung 3

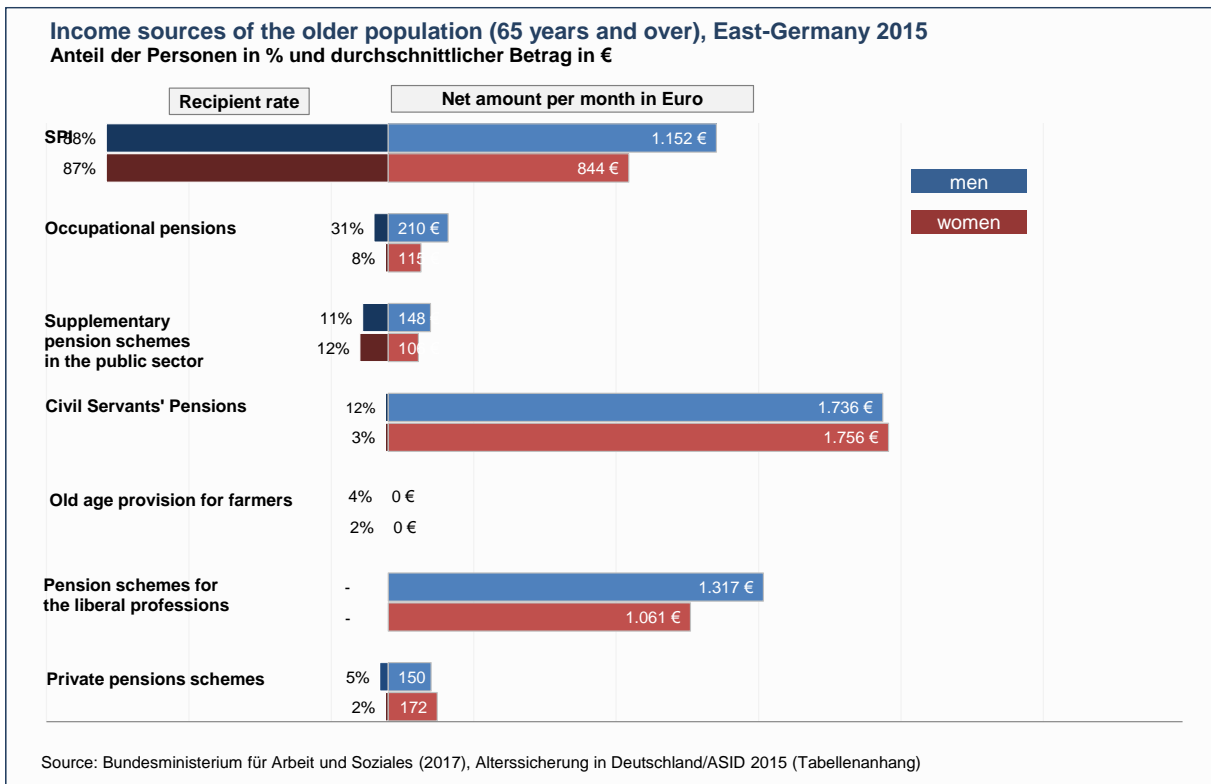


Abbildung 4

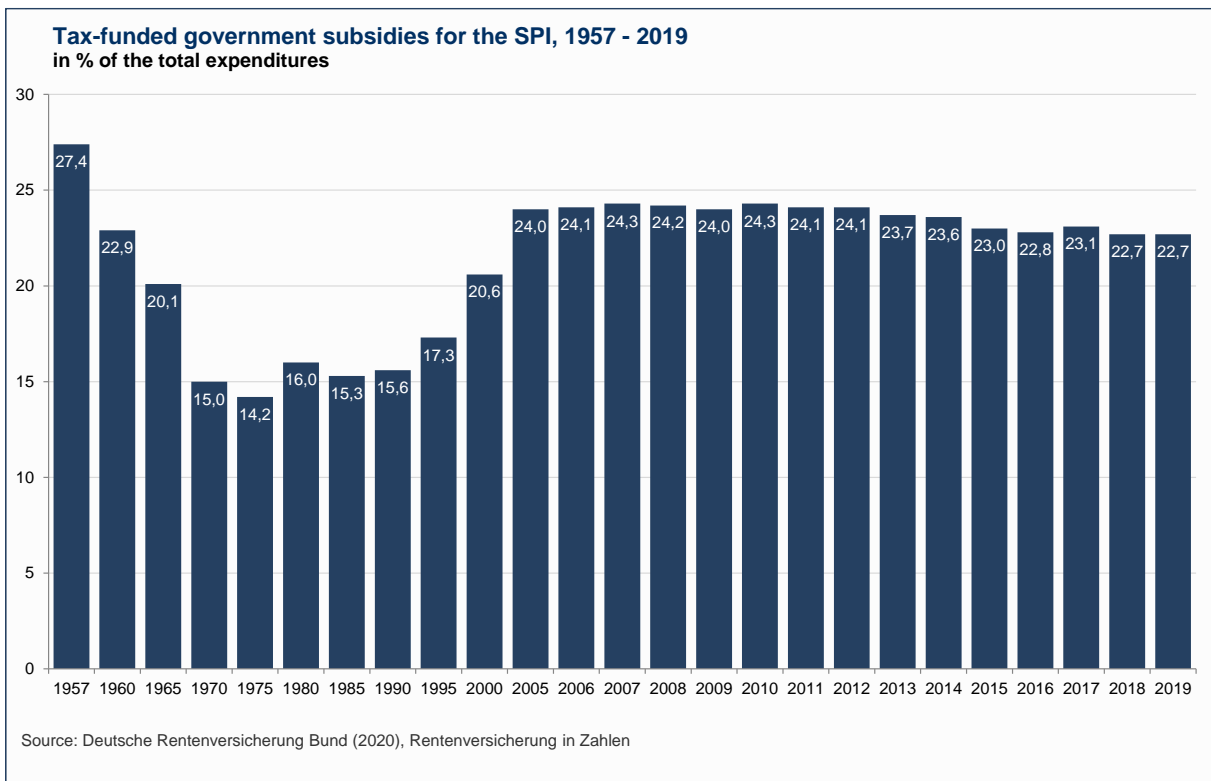


Abbildung 5

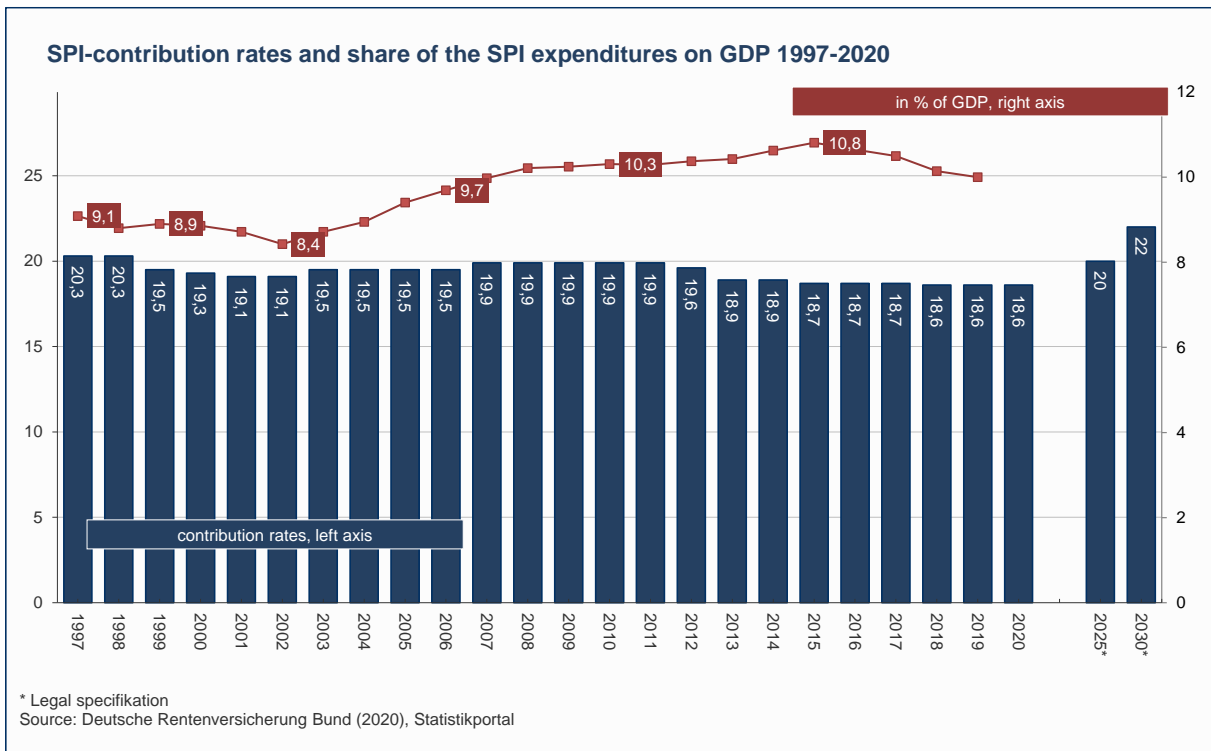
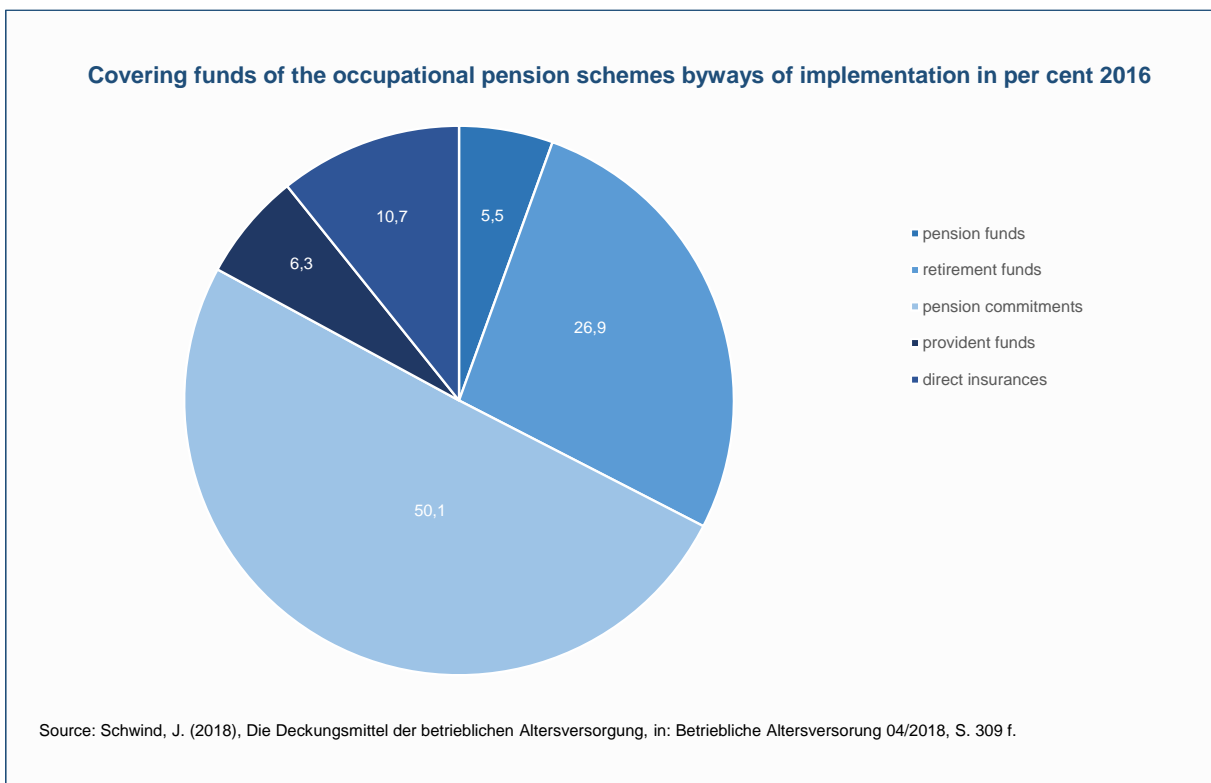


Abbildung 6



With the financial support of the European Union



Abbildung 7

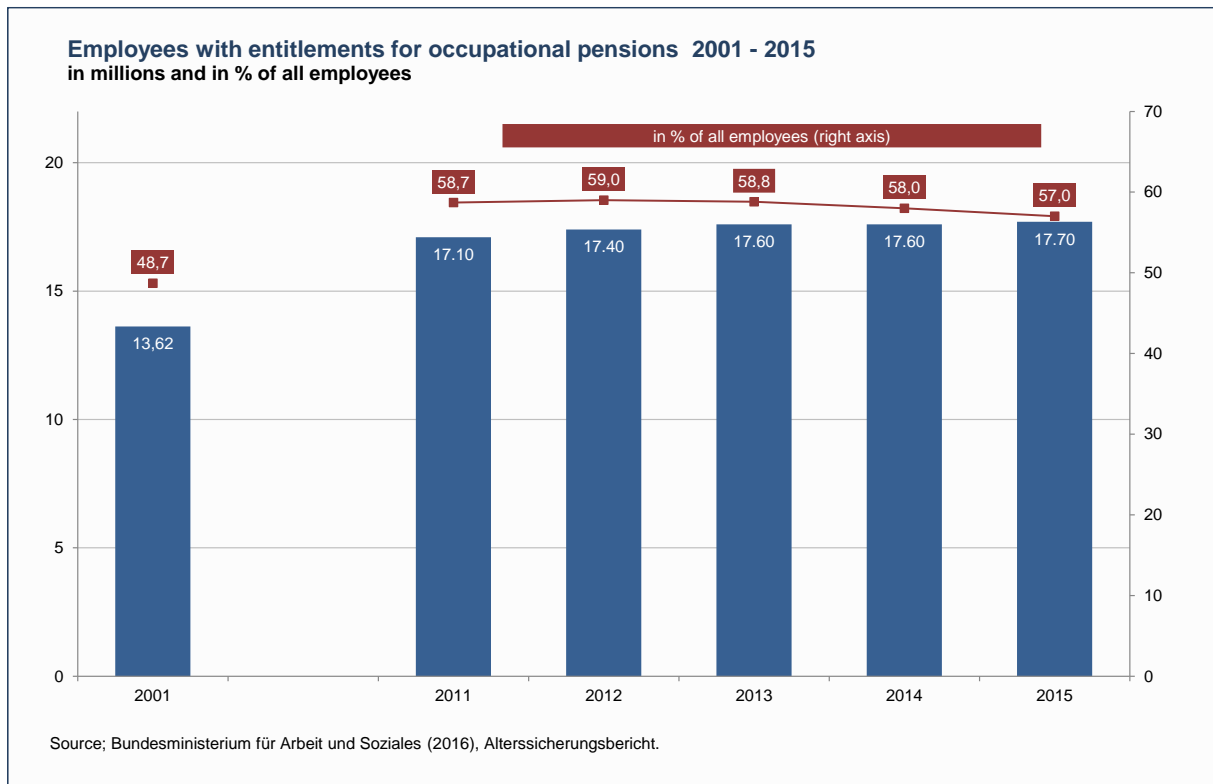
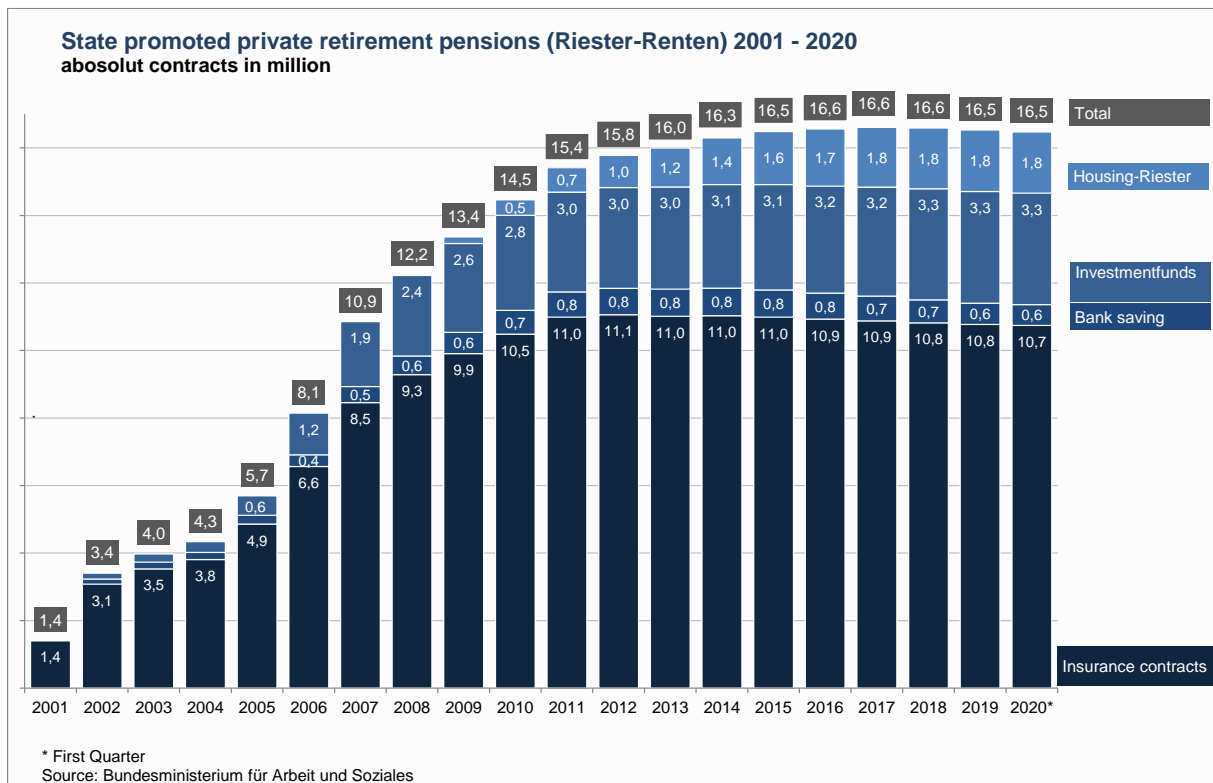


Abbildung 8



With the financial support of the European Union



Abbildung 9

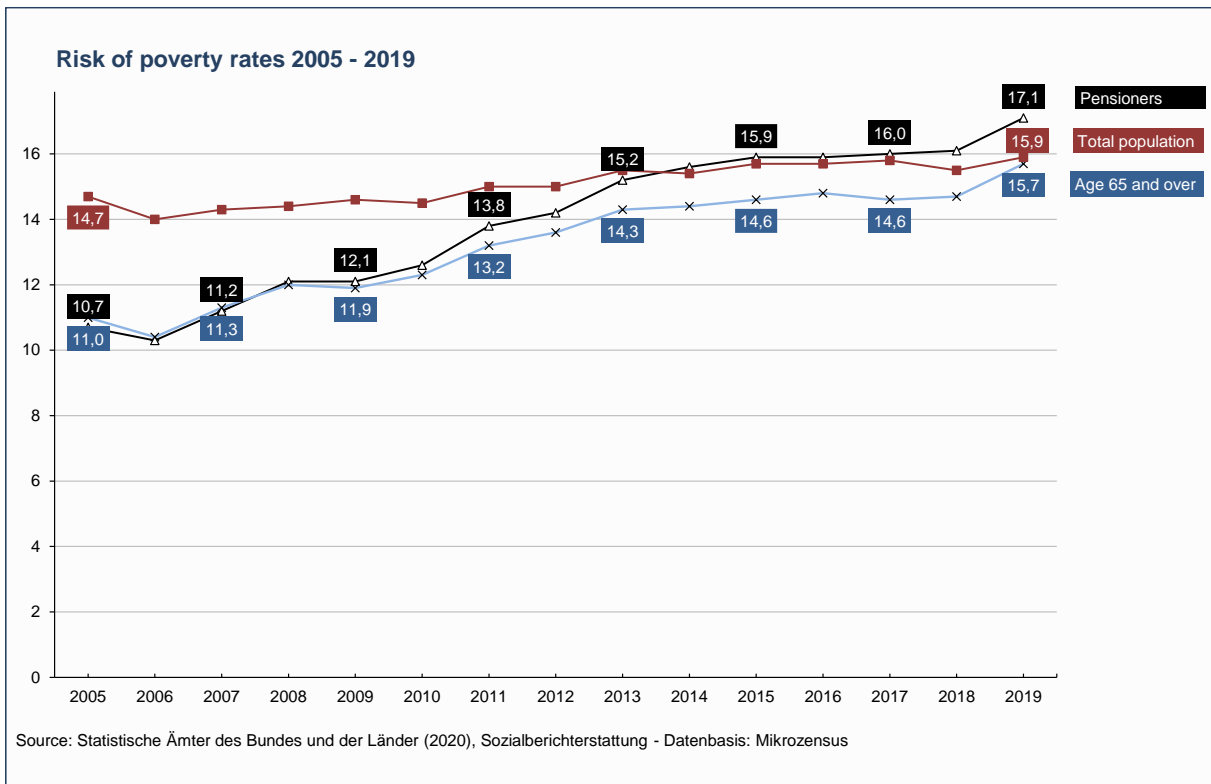


Abbildung 10

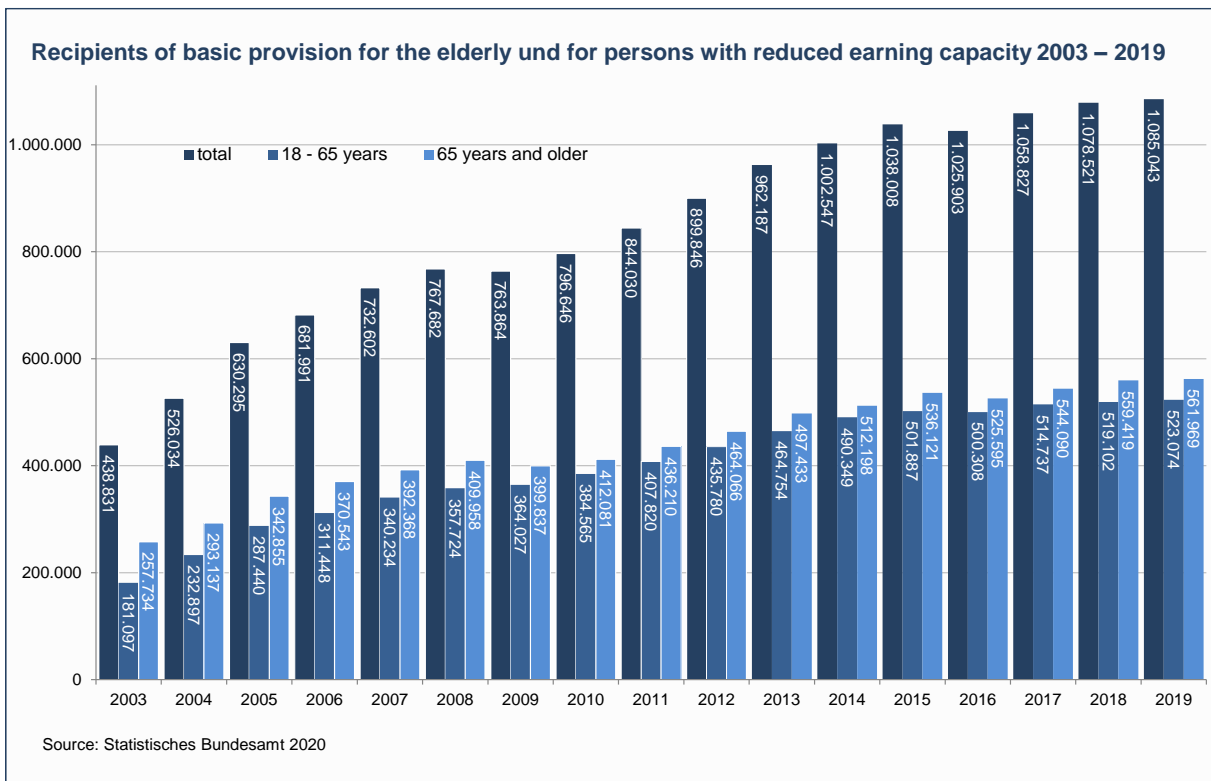


Abbildung 11

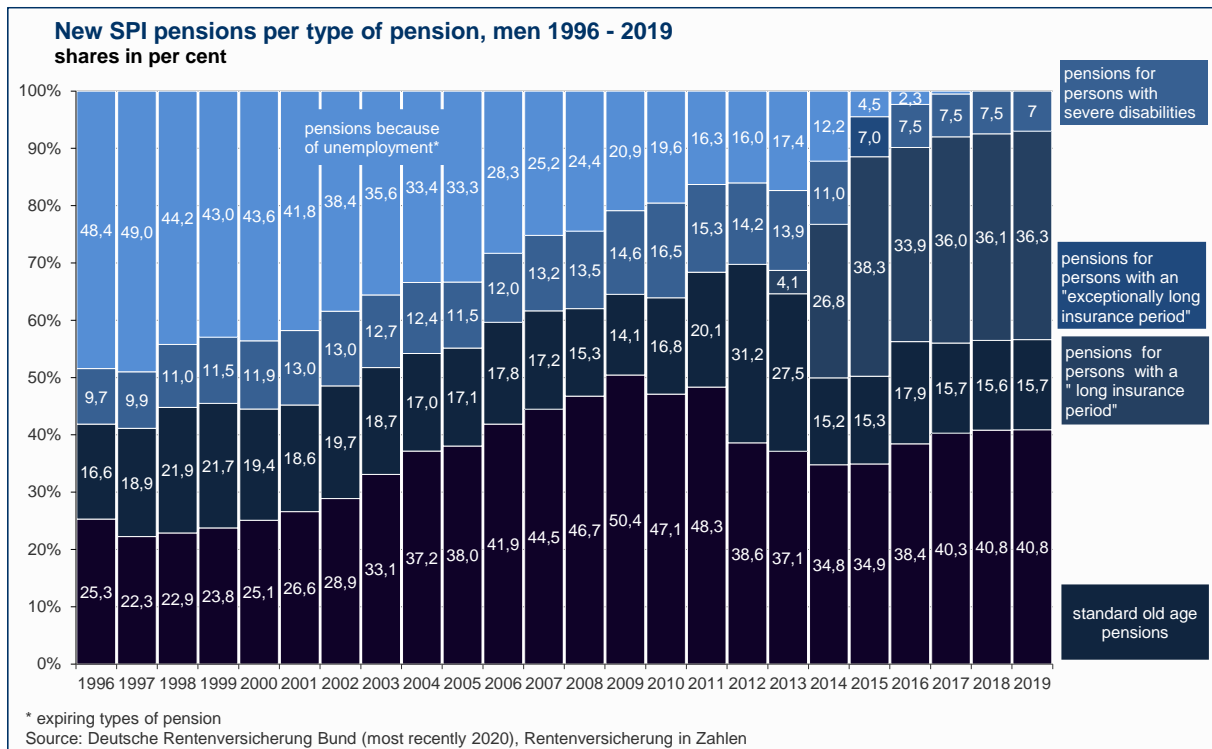


Abbildung 12

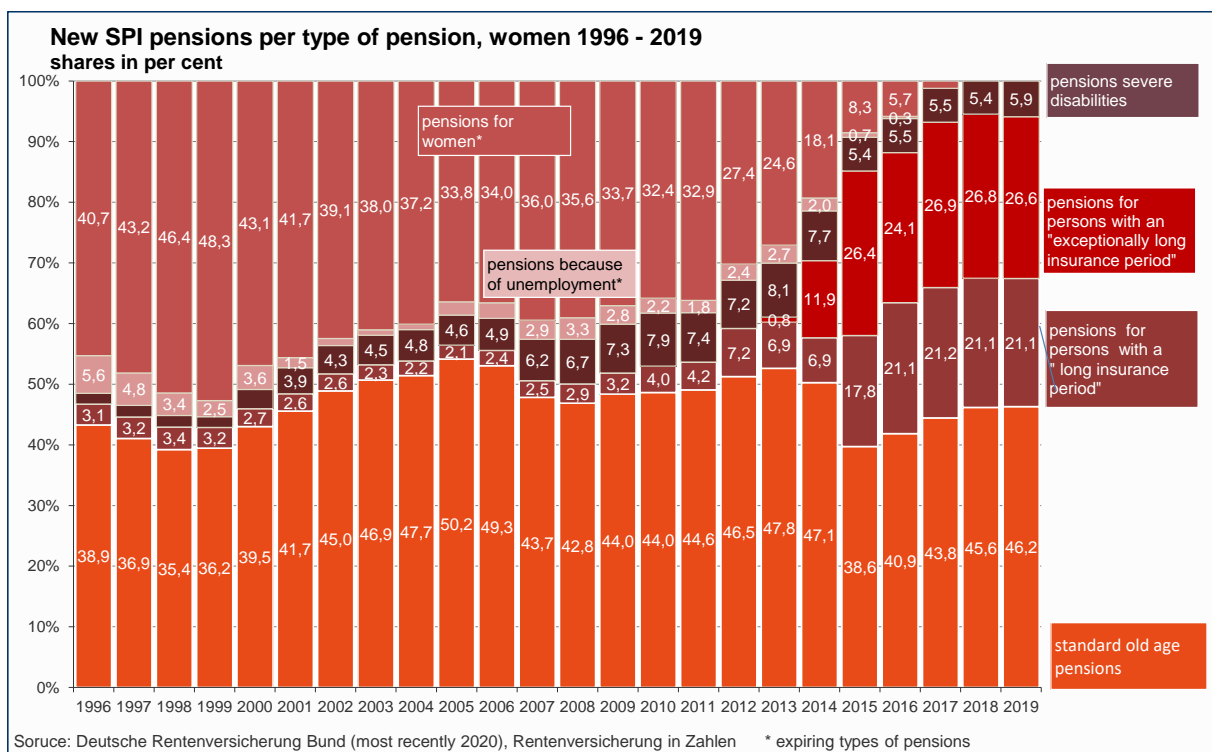


Abbildung 13

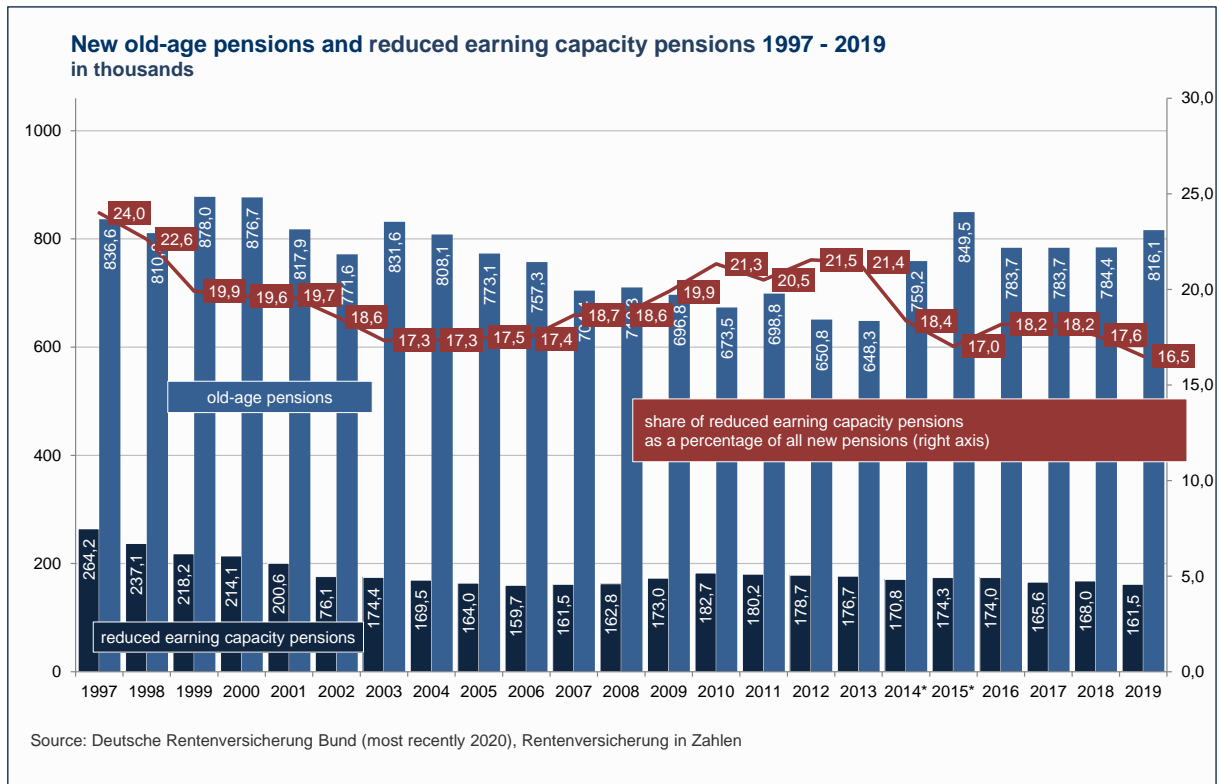


Abbildung 14

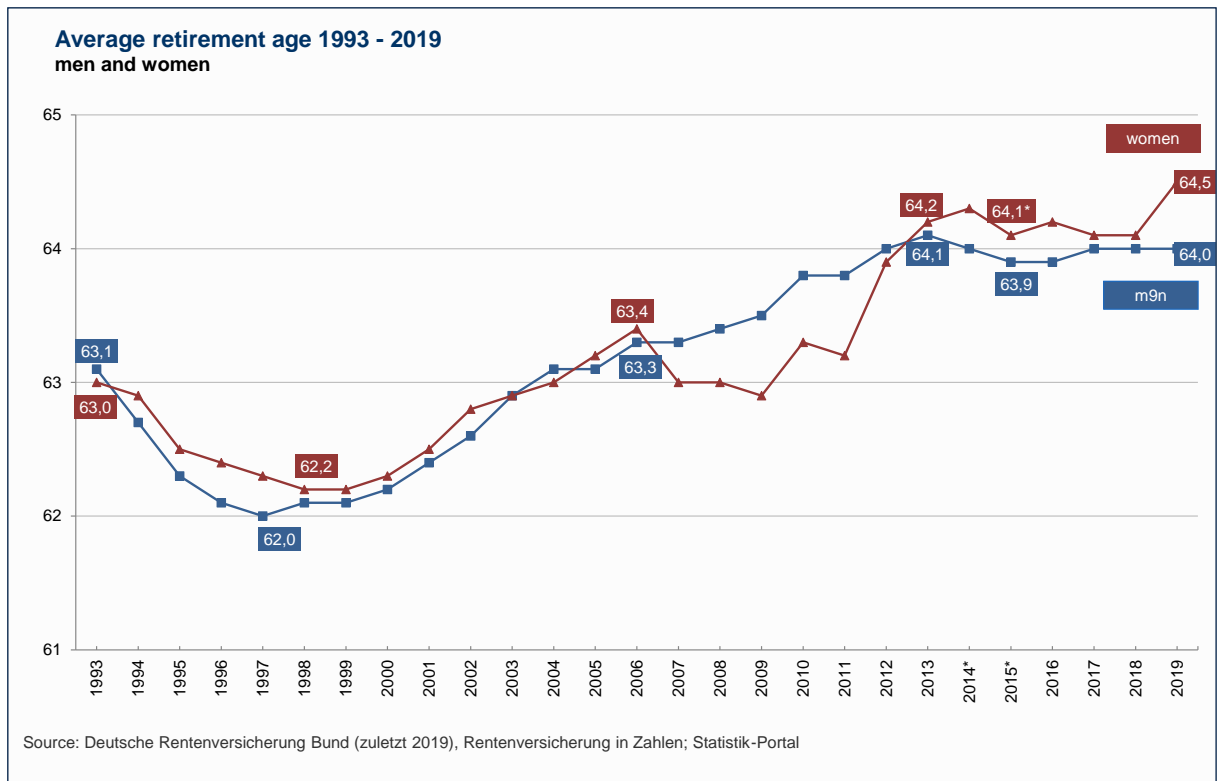


Abbildung 14b

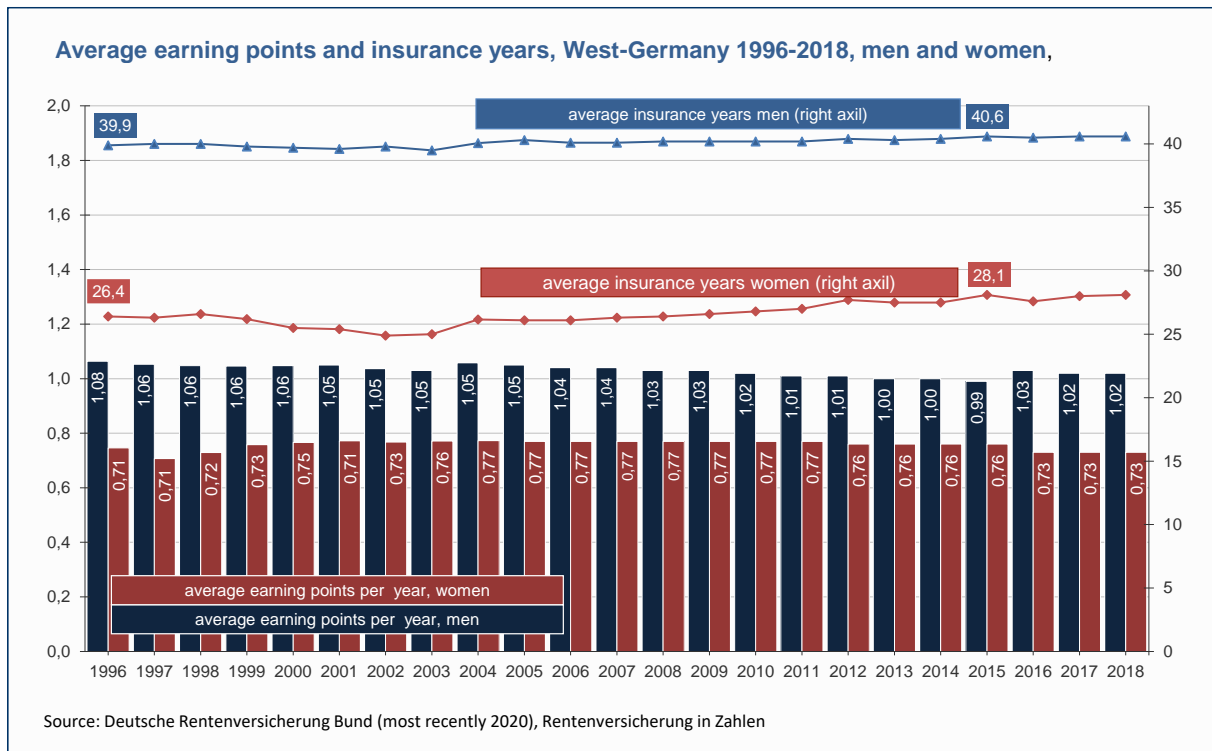


Abbildung 15

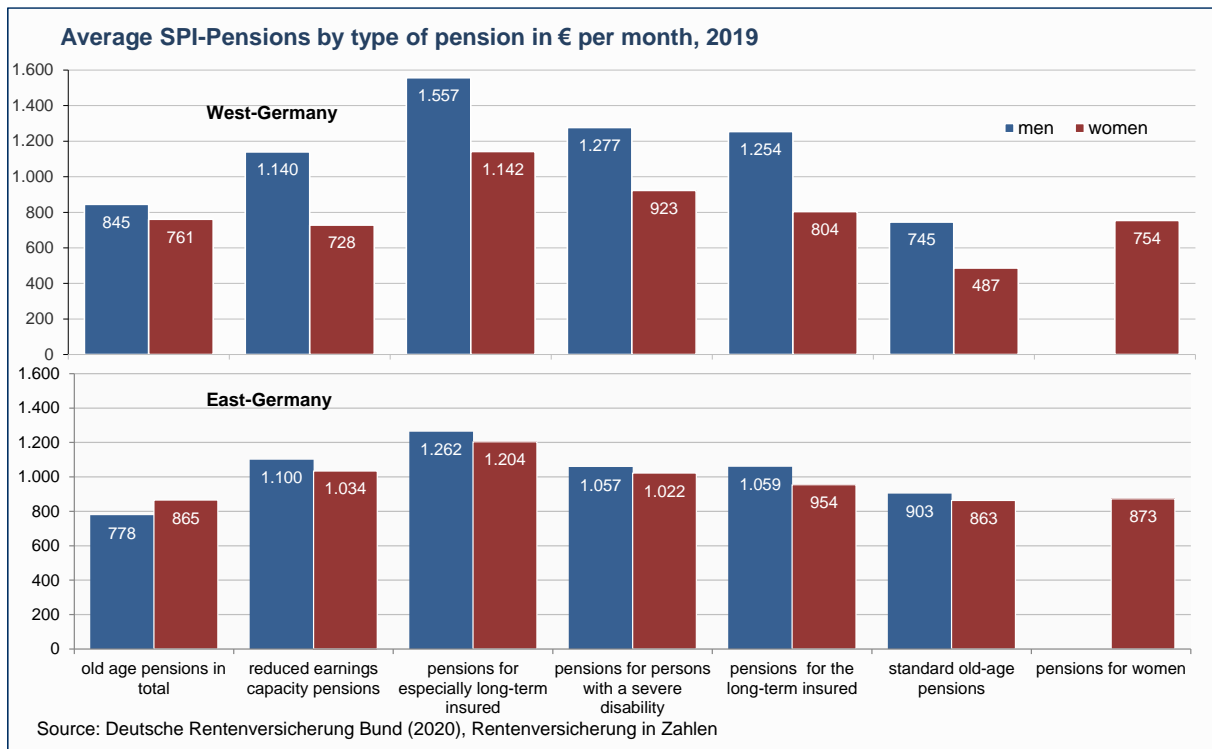


Abbildung 16

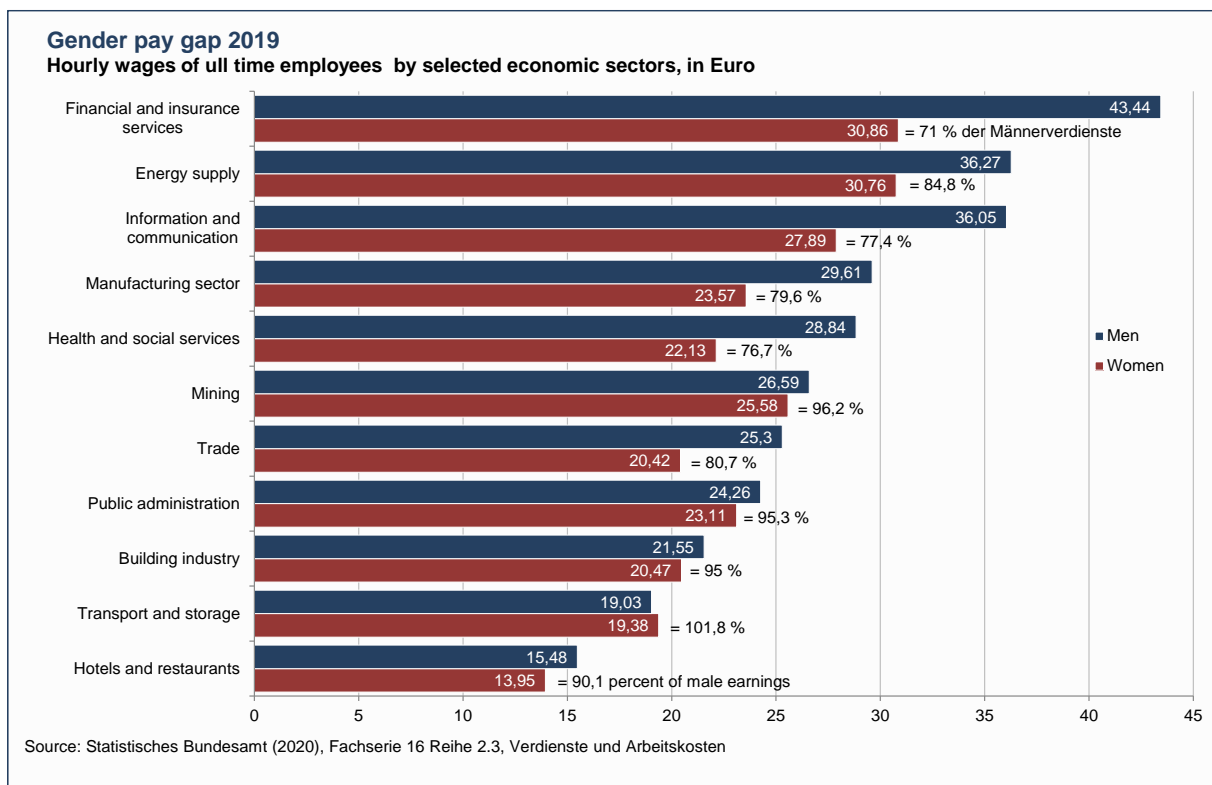


Abbildung 17

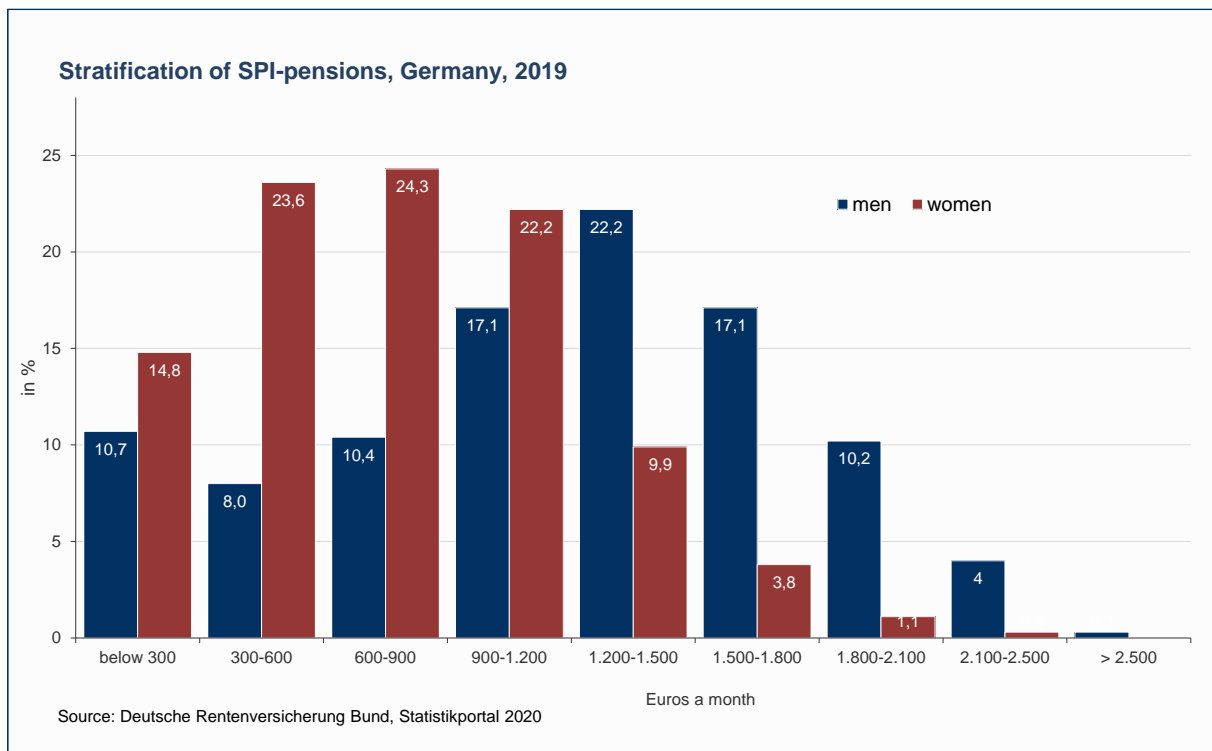


Abbildung 18

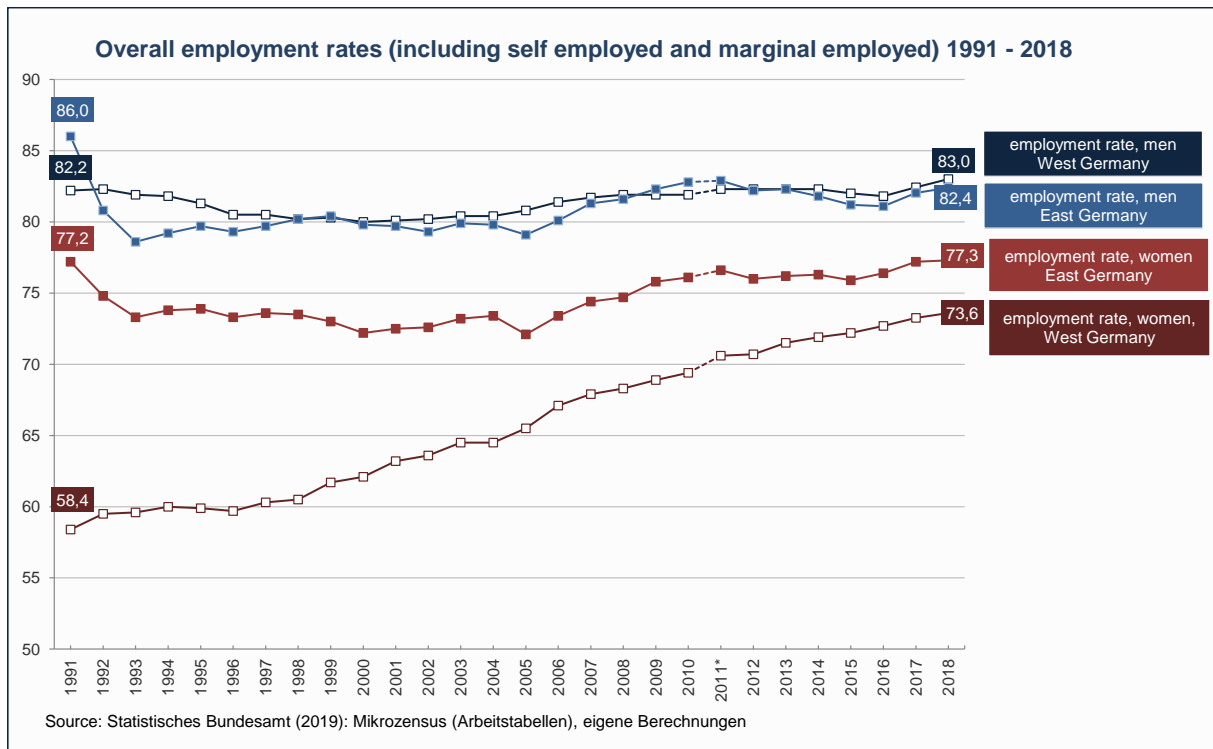


Abbildung 19

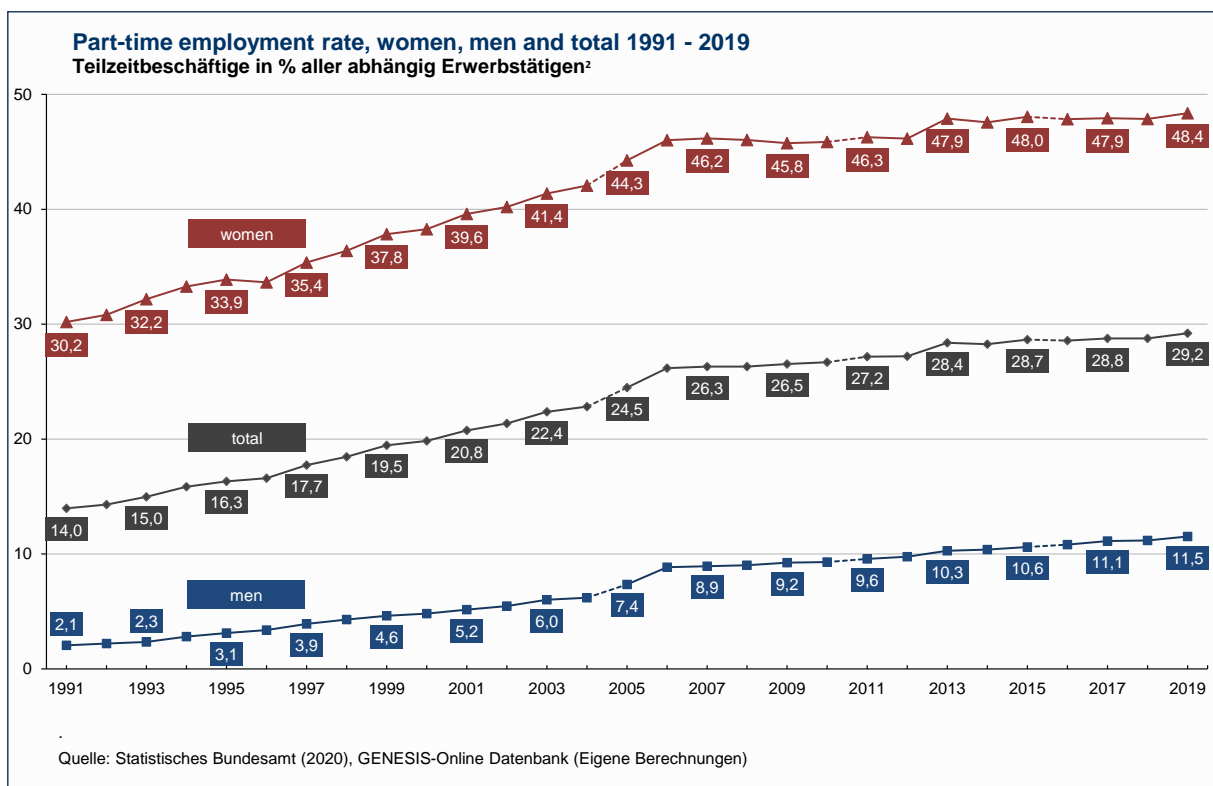


Abbildung 20

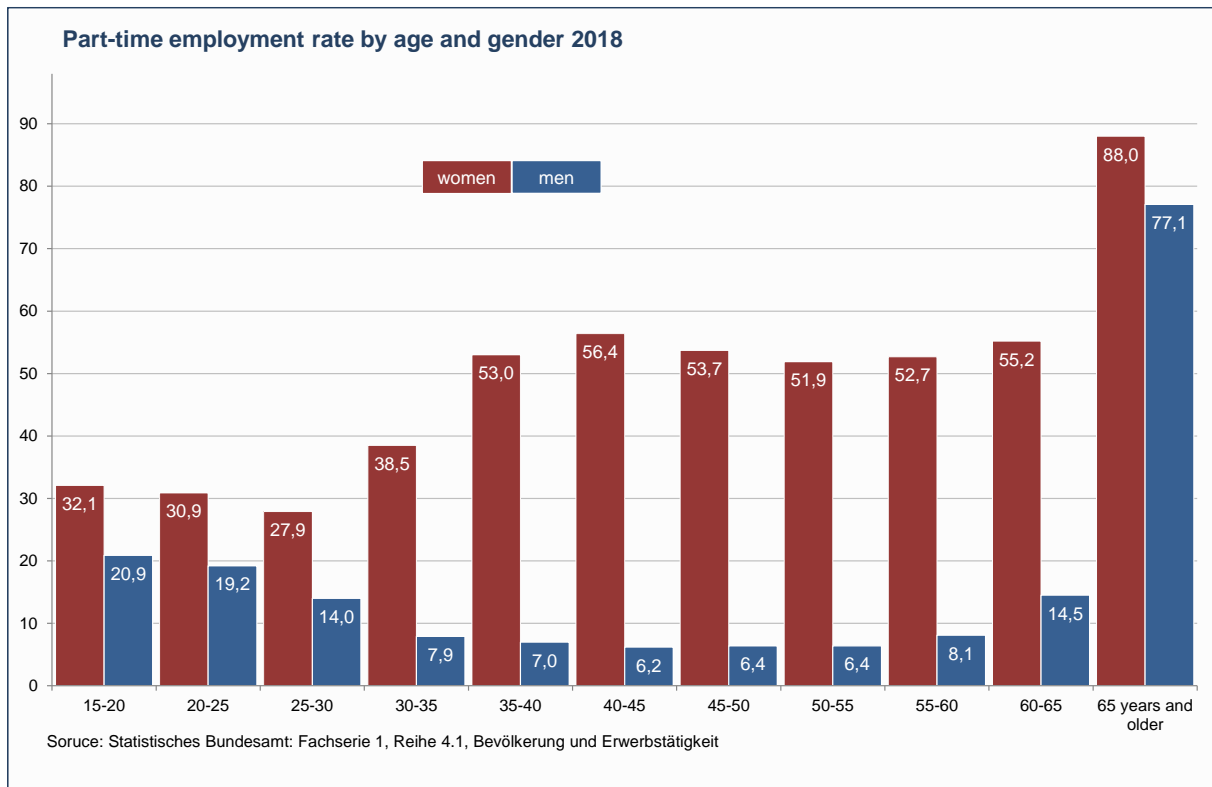
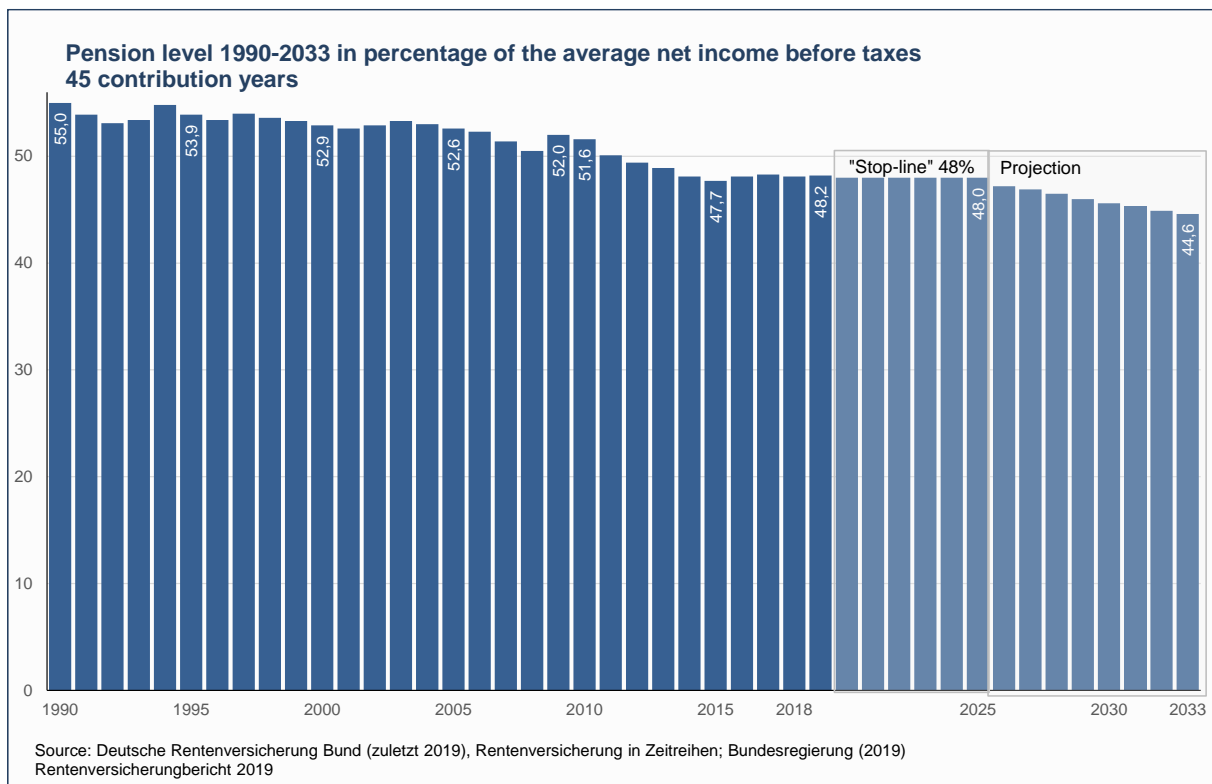


Abbildung 21



With the financial support of the European Union



Abbildung 22

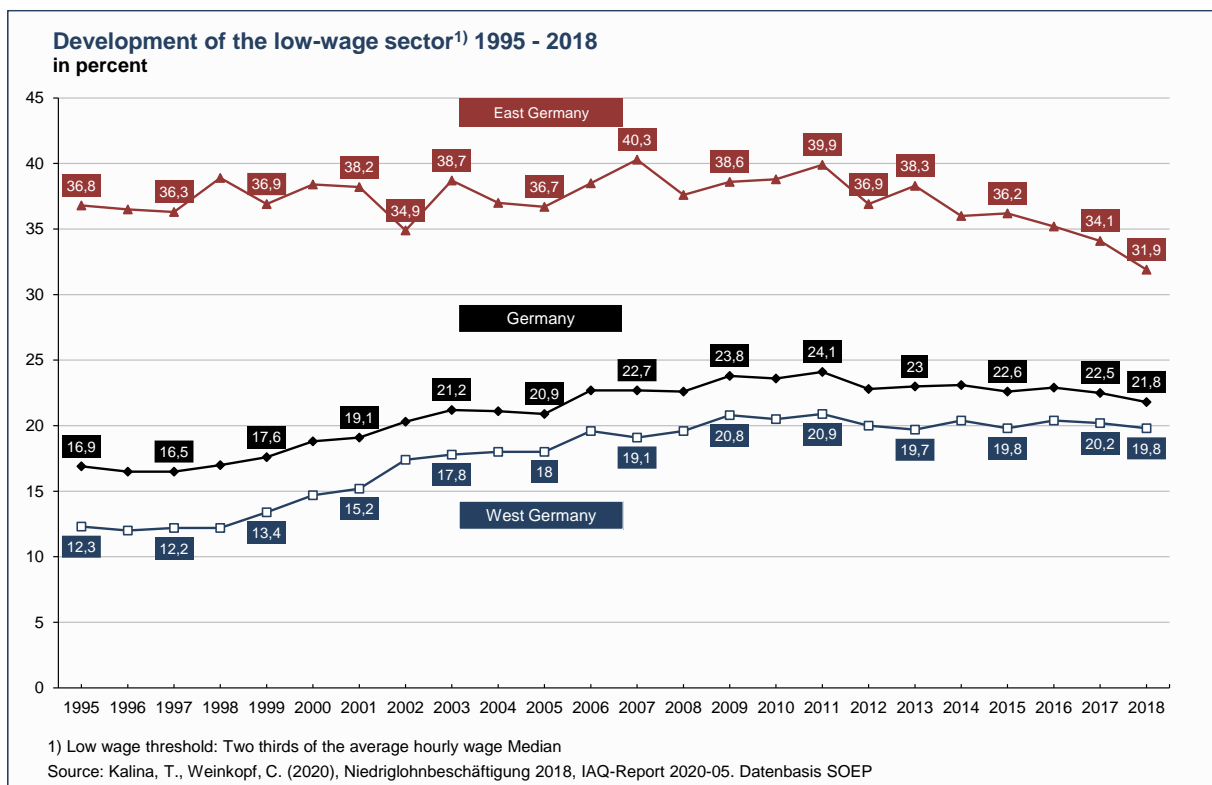


Abbildung 23

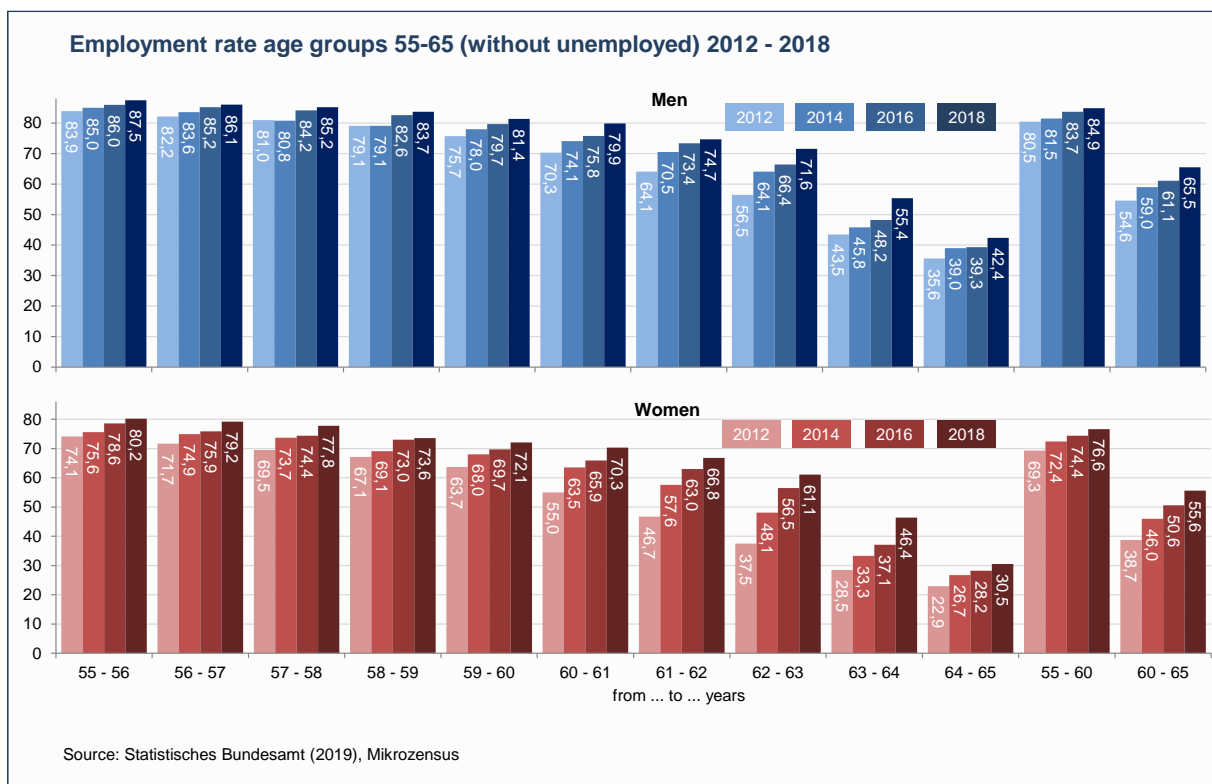


Abbildung 24

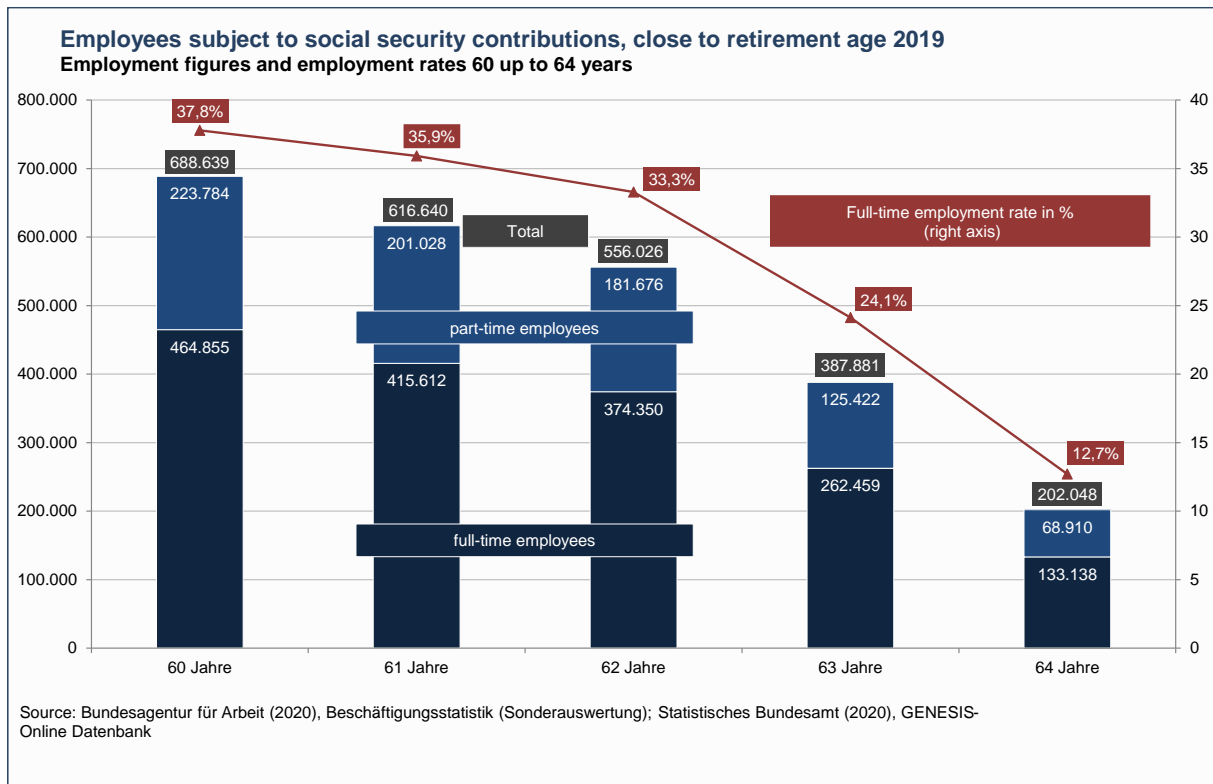
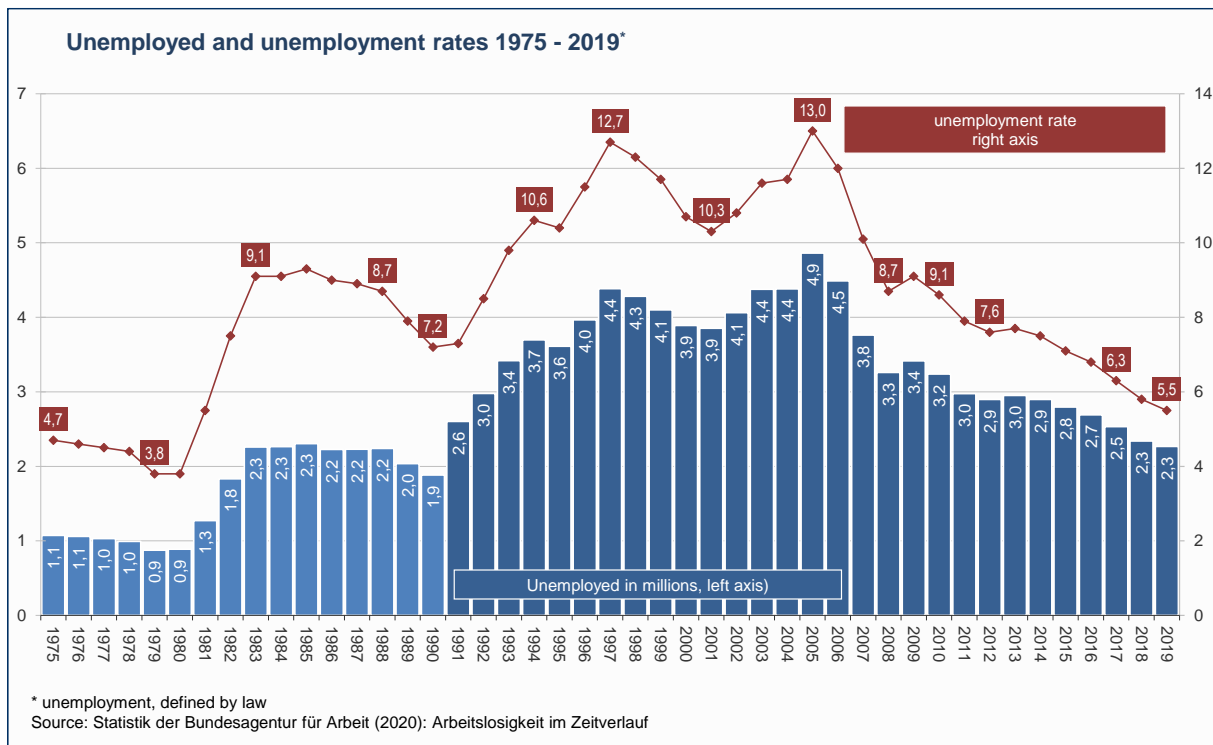


Abbildung 25



With the financial support of the European Union



Abbildung 26

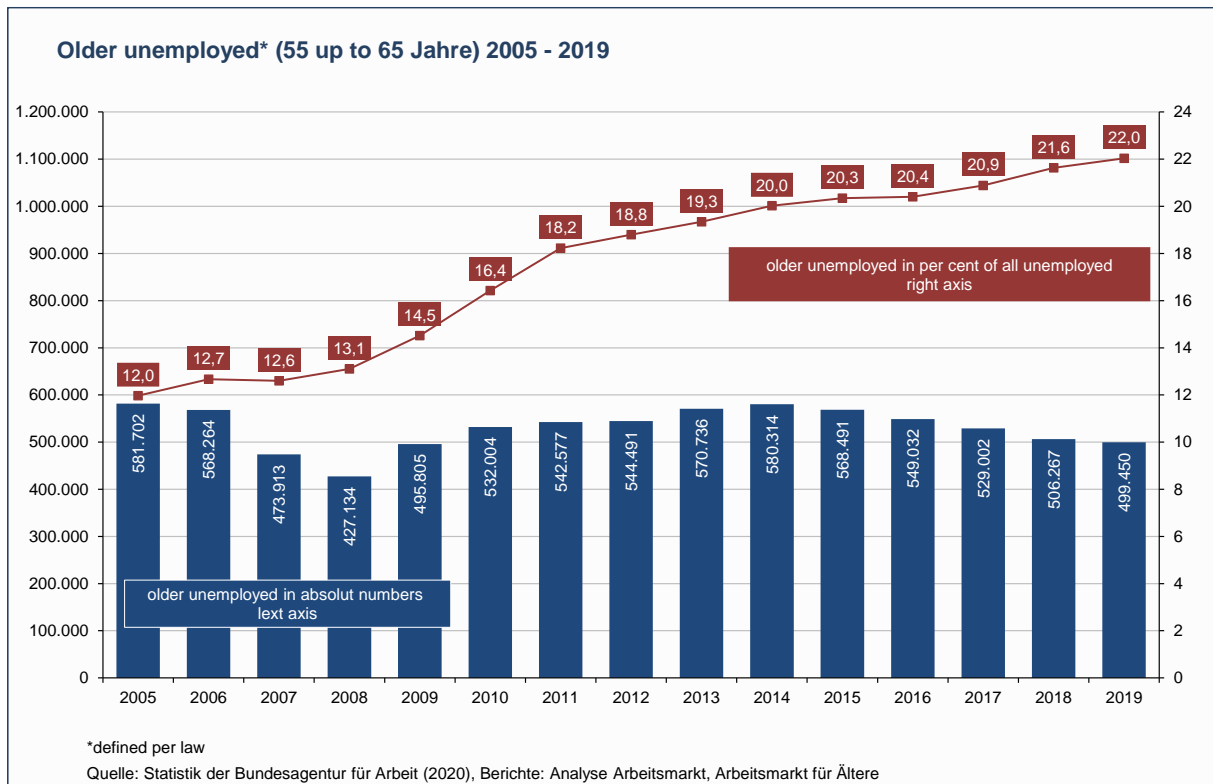
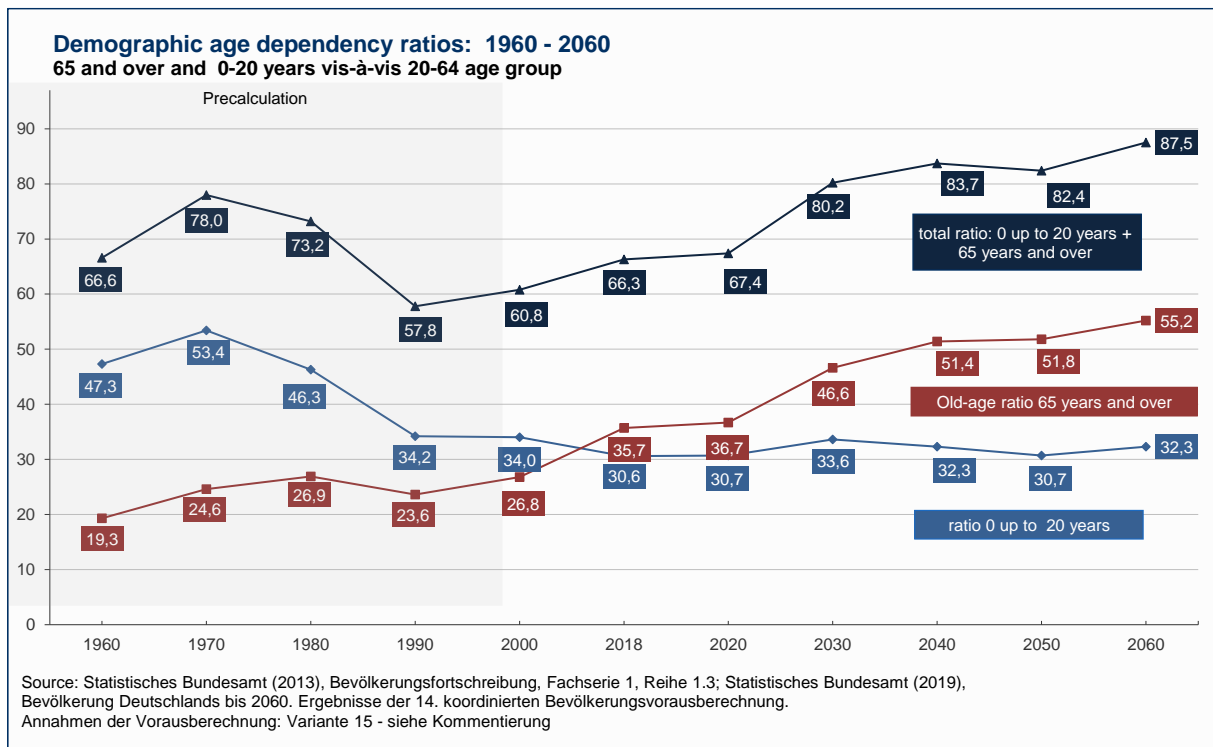
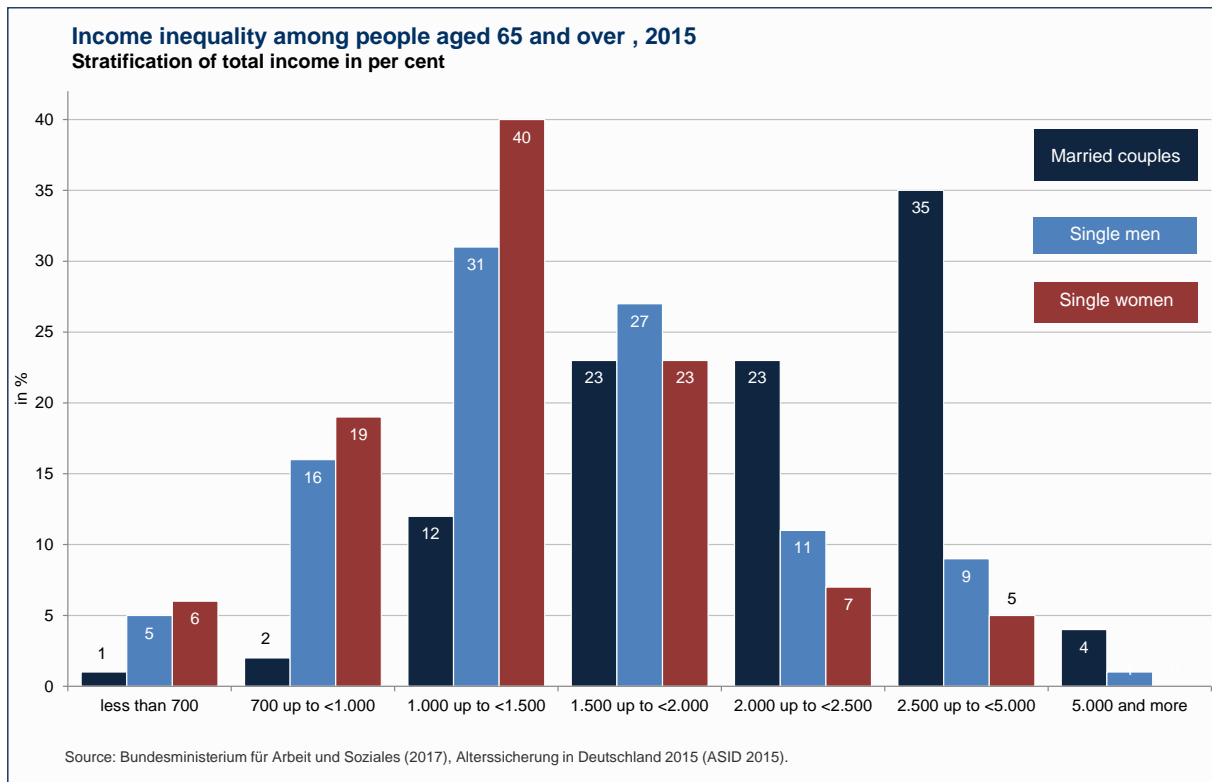


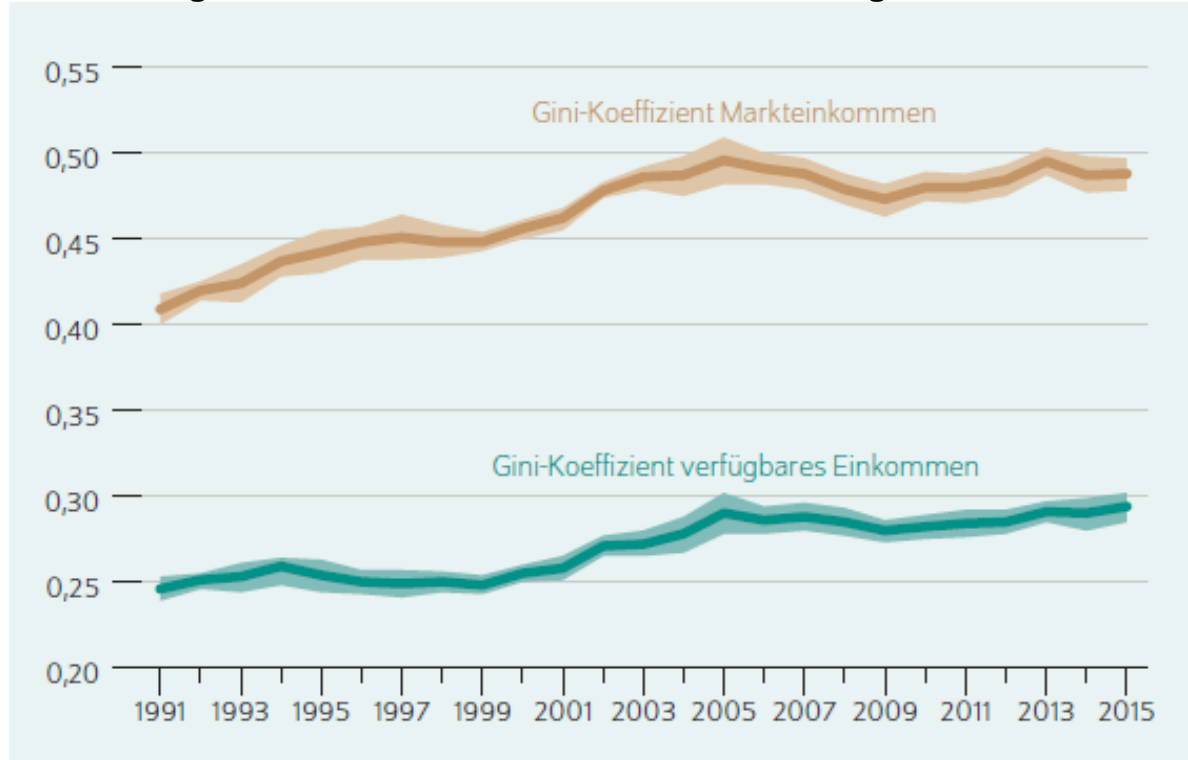
Abbildung 27



Anhang 2 (zusätzliche Zahlen und Tabellen)



Einkommensgefälle zwischen Markteinkommen und verfügbarem Einkommen



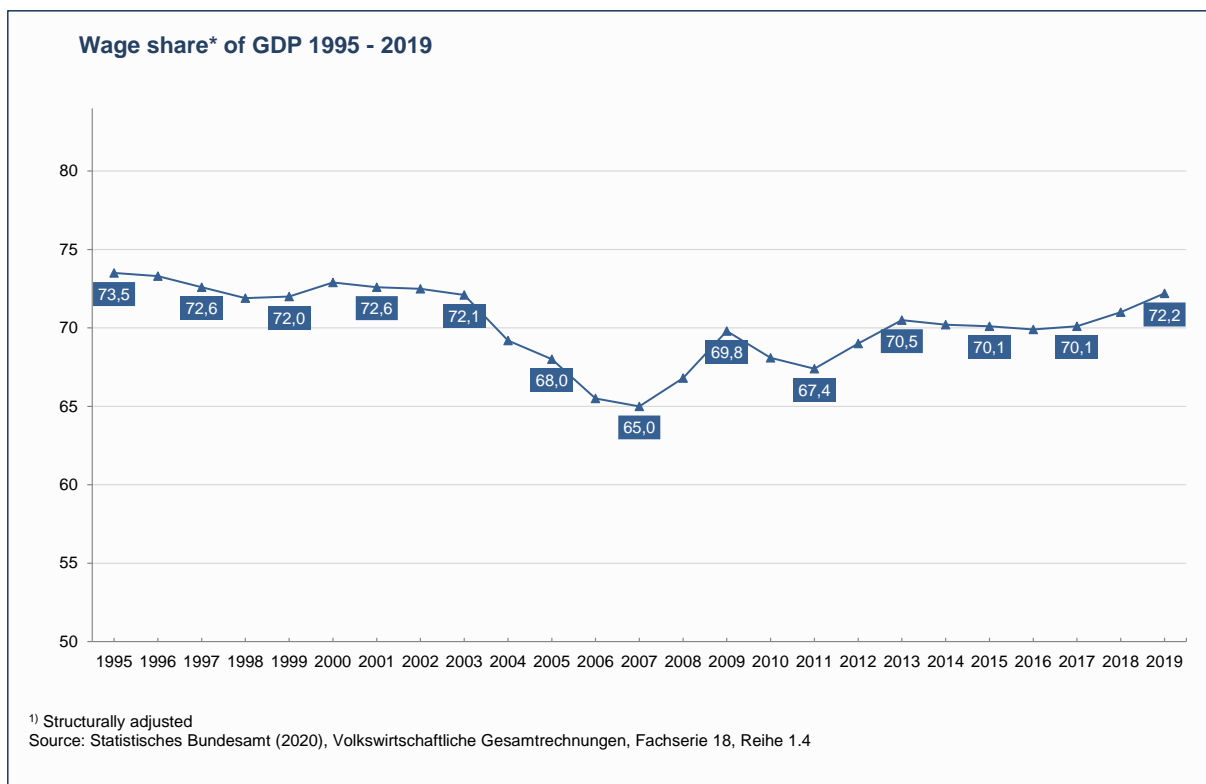
Quelle: Grabka, M./Goebel, J. (2018), Einkommensverteilung in Deutschland: Realeinkommen sind seit 1991 gestiegen, aber mehr Menschen beziehen Niedrigeinkommen, DIW-Wochenbericht 21/2018.

With the financial support of the European Union



With the financial support of the European Union





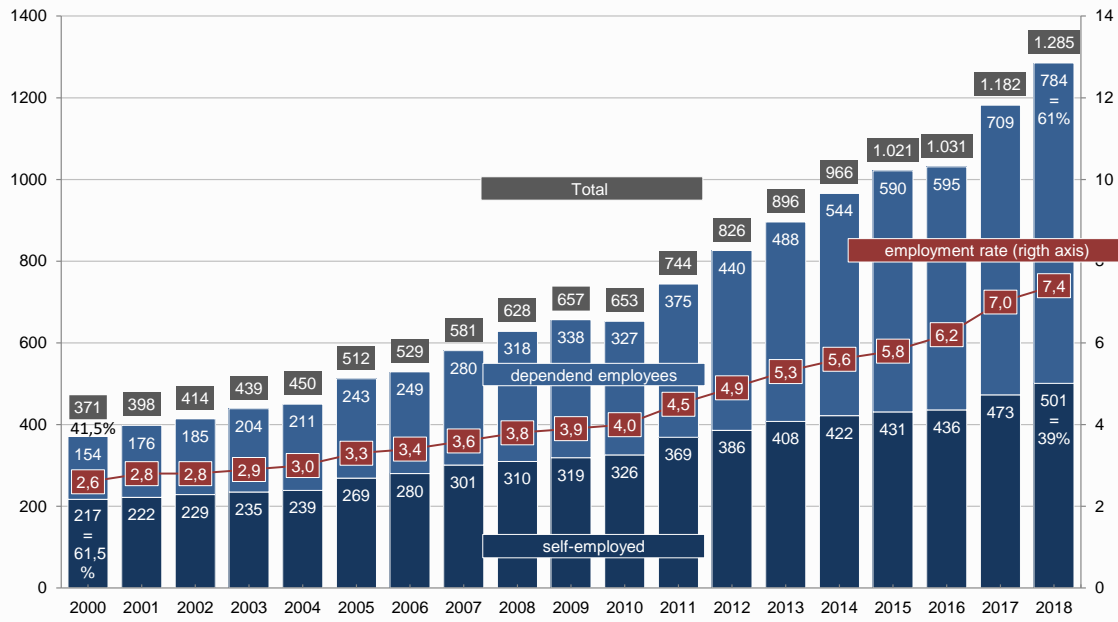
Rentenausgaben als Anteil am BIP und Finanzierungsstruktur 2019

| | Anteil am BIP in Prozent | Struktur der Finanzierung in Prozent | | | |
|---|--------------------------|--------------------------------------|-----------------|-------------|--------------|
| | | Beiträge | Staat (Steuern) | Arbeitgeber | Arbeitnehmer |
| GRV | 9,6 | 70,1 | 29,9 | | |
| Beamtenpension | 1,8 | | 92,2 | | |
| Betriebsrenten | 0,8 | | | 76,3 | 23,7 |
| Alterssicherung der Landwirte | 0,1 | 7,2 | 81,5 | | |
| Zusätzliche Altersvorsorge im öffentlichen Dienst | 0,4 | | | 67,5 | 12,4 |

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020), Sozialbudget

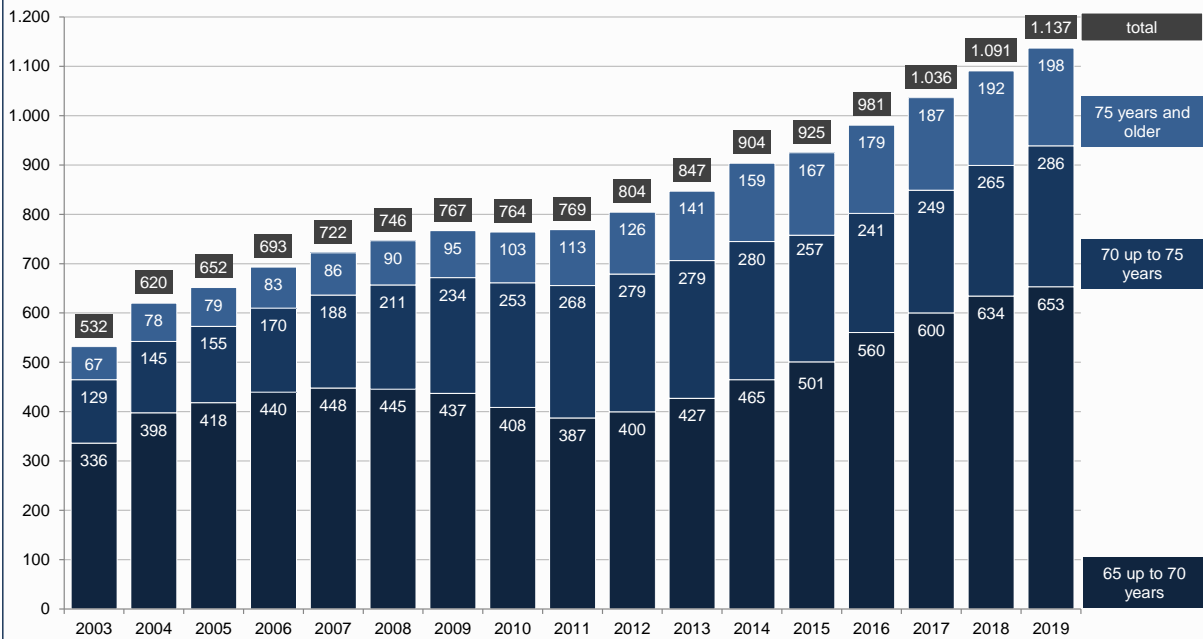


Employees 65 years and older, 2000 - 2018
 dependend employees , self-employed and in total in 1.000 and in % percentage



Source: Statistisches Bundesamt (2019), Mikrozensus (Destatis Datenbank)

Minijobber 65 years and older, 2003 - 2019
 in 1.000



Source: Bundesagentur für Arbeit (2020), Beschäftigungsstatistik

With the financial support of the European Union

